

**PENGARUH INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA *SALES PROMOTION
GIRL* (SPG) DI PT. ULTRA PRIMA ARTABOGA JAKARTA
BARAT**

FEBRUDELONA

8115082609



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN**

JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2012

***THE INFLUENCE OF INCENTIVE AND JOB SATISFACTION
TOWARDS JOB PERFORMANCE OF SALES PROMOTION
GIRL (SPG) AT PT ULTRA PRIMA ARTABOGA WEST
JAKARTA***

FEBRUDELONA

8115082609



**Scientific Paper is Written as Part Of Bachelor Degree in Education
Accomplishment**

Study Program Of Economic Education

Major/ Concentration In Office Administration Education

Departement Of Economic and Administration

Faculty of Economics

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2012

ABSTRAK

FEBRUDELONA. Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ultra Prima Artaboga Jakarta Barat. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan prestasi kerja, insentif dan kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG), dan menguji pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ultra Prima Artaboga Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner dan laporan prestasi kerja karyawan. Subjek penelitian adalah *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ultra Prima Artaboga. Sebanyak 62 orang dengan menggunakan teknik acak proporsional. Untuk menguji hipotesis digunakan regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

Hasil uji serempak (uji F) menunjukkan bahwa insentif dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ultra Prima Artaboga. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel insentif dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ultra Prima Artaboga. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa $R\text{ Square} = 0,308$, yang artinya variasi insentif dan kepuasan kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 30,8%.

ABSTRACT

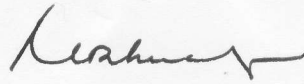
FEBRUDELONA. The Influence of incentive and job satisfaction towards job performance of Sales Promotion Girl (SPG) at PT Ultra Prima Artaboga West Jakarta. Faculty of Economic State University of Jakarta. 2008.

This research intent to describe job performance, incentive, and job satisfaction of Sales Promotion Girl (SPG) and tests Influence of incentive and job satisfaction towards job performance of Sales Promotion Girl (SPG) at PT. Ultra Prima Artaboga West Java. This research utilize survey's method with korelasional's approaching. Data collecting utilizes questionnaire and job performance reports of employee. Subject of this research is Sales Promotion Girl (SPG) at PT. Ultra Prima Artaboga West Java. As much 62 persons by use of random technic proportional. In testing the hypothesis, writer implements multiple regressions. Data is processed using SPSS.

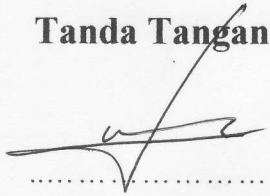
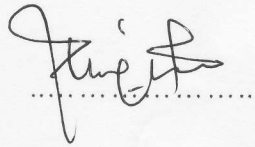


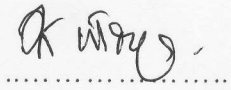
The result of test in unison (F test) indicates that giving incentive and job satisfaction, all together, have a significant influence towards job performance of Sales Promotion Girl (SPG) at PT. Ultra Prima Artaboga. The result of partial test (t test) indicates that giving incentive and job satisfaction, each of which, influences significantly towards job performance of Sales Promotion Girl (SPG) at PT. Ultra Prima Artaboga. The result determination test shows that the R square = 0,308, which means that the variation of giving incentive and job satisfaction can explain job performance at 30,8%.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan | Tanggal |
|--|---------------|--|----------|
| 1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001 | Ketua |  | 07/08/12 |
| 2. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012 | Sekretaris |  | 03/08/12 |
| 3. <u>Widya Parimita SE., MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001 | Penguji Ahli |  | 03/08/12 |
| 4. <u>Drs. Dedi Purwana ES., M.Bus</u> NIP. 19671207 199203 1 001 | Pembimbing I |  | 07/08/12 |
| 5. <u>Umi Widyastuti SE., M.E</u> NIP. 19761211 200012 2 001 | Pembimbing II |  | 03/08/12 |

Tanggal Lulus: ... 21 Juli 2012 ...

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 19 Juli 2012

Yang membuat pernyataan

METERAI
TEMPEL
PAJAK NEGARA
TGL. 20
4F241ABF045029696

ENAM RIBU RUPIAH
6000



DJP

rebrudelona

8115082609

LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO

*SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK KEDUA ORANG
TUAKU, KELUARGA SERTA ORANG-ORANG YANG SELALU
MENDUKUNGKU*

MOTTO

- WHERE IS A WILL, THERE IS A WAY -

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ultra Prima Artaboga Jakarta Barat”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat yang diwajibkan dalam menempuh ujian meraih gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyelesaian penelitian skripsi ini, peneliti banyak mengalami hambatan dan kesulitan, yang tidak akan berhasil tanpa bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, ucapan terima kasih diberikan kepada:

1. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus sebagai Dosen Pembimbing I
2. Umi Widyastuti, SE, ME sebagai Dosen Pembimbing II
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparuddin, SE. M.Si selaku ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi
5. Ari Saptono, SE. M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi dan Ekonomi.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

7. Yang teramat penting peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda tercinta Marlis Yunus dan Ibunda tersayang Murniati.
8. Untuk Conny Rahayu, selaku Product Specialist Fitactiv, yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk Indah Septarina, selaku staff di PT. Ultra Prima Artaboga yang telah membantu serta memberikan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Aksioma Lase, yang telah membantu peneliti dari awal sampai akhir serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman baik ku terutama ruth, alin, riris dan uci serta seluruh rekan-rekan Pend. Adm. Perkantoran 2008 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan petunjuk dan koreksi yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada siapa saja yang membutuhkannya.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

| | halaman |
|--|---------|
| JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iv |
| PERNYATAAN ORIGINALITAS | v |
| LEMBAR PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Pembatasan Masalah | 7 |
| D. Perumusan Masalah | 7 |
| E. Kegunaan Penelitian..... | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS | |
| A. Deskripsi Teoretis | |
| 1. Insentif..... | 9 |
| 2. Kepuasan Kerja | 20 |
| 3. Prestasi Kerja | 29 |

| | | |
|---------|---|----|
| | B. Kerangka Berpikir..... | 39 |
| | C. Perumusan Hipotesis..... | 41 |
| BAB III | METODOLOGI PENELITIAN | |
| | A. Tujuan Penelitian | 42 |
| | B. Waktu dan Tempat Penelitian..... | 42 |
| | C. Metode Penelitian | 43 |
| | D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel | 43 |
| | E. Instrumen Penelitian..... | 45 |
| | F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel | 54 |
| | G. Teknik Analisis Data..... | 54 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Deskripsi Data | |
| | 1. Prestasi Kerja..... | 61 |
| | 2. Insentif..... | 63 |
| | 3. Kepuasan Kerja | 65 |
| | B. Analisis Data..... | 68 |
| | C. Interpretasi Hasil Penelitian..... | 74 |
| | D. Keterbatasan Penelitian | 76 |
| BAB V | KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 77 |
| | B. Implikasi | 78 |
| | C. Saran | 79 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul Lampiran | Halaman |
|-----------------|---|----------------|
| Lampiran 1 | Kuesioner Uji coba Insentif | 83 |
| Lampiran 2 | Kuesioner Uji coba Kepuasan Kerja | 85 |
| Lampiran 3 | Kuisisioner Final Insentif..... | 87 |
| Lampiran 4 | Kuisisioner Final Kepuasan Kerja..... | 88 |
| Lampiran 5 | Data mentah uji coba Insentif | 90 |
| Lampiran 6 | Data mentah uji coba kepuasan kerja..... | 91 |
| Lampiran 7 | Data hasil perhitungan uji validitas X_1 | 92 |
| Lampiran 8 | Data hasil perhitungan uji realibilitas X_1 | 93 |
| Lampiran 9 | Data hasil perhitungan uji validitas X_2 | 95 |
| Lampiran 10 | Data hasil perhitungan uji realibilitas X_2 | 97 |
| Lampiran 11 | Data final variabel x_1 | 98 |
| Lampiran 12 | Data final variabel X_2 | 99 |
| Lampiran 13 | Format penilaian prestasi kerja..... | 101 |
| Lampiran 14 | Data Penilaian prestasi Kerja..... | 102 |
| Lampiran 15 | Rekapitulasi skor total instrument | 104 |
| Lampiran 16 | Perhitungan menggambar grafik histogram var Y | 106 |
| Lampiran 17 | Grafik Histogram prestasi kerja..... | 107 |
| Lampiran 18 | Perhitungan menggambar grafik histogram var X_1 | 108 |
| Lampiran 19 | Grafik Histogram insentif..... | 109 |
| Lampiran 20 | Perhitungan menggambar grafik histogram var X_2 | 110 |

| Lampiran | Judul Lampiran | Halaman |
|-----------------|---|----------------|
| Lampiran 21 | Grafik Histogram kepuasan kerja..... | 111 |
| Lampiran 22 | Perhitungan indikator dominan..... | 112 |
| Lampiran 23 | Perhitungan SPSS variabel X_1 , X_2 dan Y | 114 |
| Lampiran 24 | Uji Normalitas dan uji linearitas..... | 116 |
| Lampiran 25 | Uji Multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas . | 116 |
| Lampiran 26 | Koefisien determinasi, uji F, uji t | 117 |
| Lampiran 27 | Tabel Penentuan Sampel | 118 |
| Lampiran 28 | Tabel Distribusi F | 119 |
| Lampiran 29 | Tabel Distribusi t | 120 |
| Lampiran 30 | Surat izin penelitian..... | 121 |
| Lampiran 31 | Surat keterangan telah melaksanakan penelitian | 122 |
| Lampiran 32 | Profil Perusahaan | 123 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| III.1 | Teknik Pengambilan Sampel | 44 |
| III.2 | Kisi-kisi Instrumen Variabel X_1 (Insentif) | 46 |
| III.3 | Skala Penilaian untuk Insentif | 46 |
| III.4 | Kisi-kisi Instrumen Variabel X_2 (Kepuasan Kerja) | 50 |
| III.5 | Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja | 51 |
| IV.1 | Distribusi Frekuensi Variabel Y (Prestasi Kerja) | 62 |
| IV.2 | Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Insentif)..... | 64 |
| IV.3 | Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Kepuasan Kerja) | 66 |
| IV.4 | Uji Nilai Kolmogorov-Smirnov | 68 |
| IV.5 | Uji Linieritas | 69 |
| IV.6 | Uji Multikolinieritas | 70 |
| IV.7 | Uji Glejser | 70 |
| IV.8 | Persamaan Regresi..... | 71 |
| IV.9 | Uji F | 72 |
| IV.10 | Uji t | 73 |
| IV.11 | Koefisien Determinasi | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| Table | Judul | Halaman |
|--------------|--------------------------------------|----------------|
| IV.1 | Grafik Histogram Prestasi Kerja..... | 62 |
| IV.2 | Grafik Histogram Insentif | 64 |
| IV.3 | Grafik Histogram Kepuasan Kerja..... | 67 |

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang semakin maju berimplikasi pada semakin tajamnya persaingan dalam dunia usaha. Setiap perusahaan dituntut dapat mempertahankan efisiensi, produktivitas, kualitas perusahaan dan perkembangannya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan berbagai potensi yang dapat menggerakkan unsur-unsur manajemen perusahaan yang terdiri dari manusia (*man*), uang (*money*), barang-barang atau peralatan (*materials*), metode (*method*) dan pasar (*market*). Diantara kelima potensi tersebut, yang memiliki peran paling penting adalah manusia.

Potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan perlu untuk ditingkatkan dan dikembangkan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan harus dikelola secara profesional dengan harapan agar sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara produktif yang diindikasikan melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hakekatnya manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada bagaimana pekerja harus berpartisipasi dalam mengerahkan tenaga dan jasanya secara efektif dan efisien, tetapi juga menitikberatkan pada usaha-usaha perusahaan dalam

memberikan balas jasa kepada tenaga kerja secara adil dan layak, yang meliputi pemberian upah dan insentif yang layak sehingga mampu mendorong prestasi kerja.

Mewujudkan prestasi kerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan bukanlah perkara yang mudah, sebab karakter karyawan yang heterogen (berbeda-beda) antara satu dengan yang lain, serta dinamis (berubah-ubah) acapkali menyulitkan perusahaan dalam mengatur dan mengarahkan potensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Tentu saja, bila tidak diatur secara tepat, hal itu dapat berpengaruh pada rendahnya prestasi kerja karyawan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Guna mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan dituntut agar lebih cermat dan teliti dalam menilai perkembangan prestasi masing-masing karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, sehingga perusahaan dapat menentukan sebab musabab rendahnya prestasi kerja karyawan sekaligus menemukan jalan keluar yang konstruktif. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja, komunikasi dengan pimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif dan kepuasan kerja karyawan.

Dari antara banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satu faktor yang penting adalah faktor kedisiplinan kerja. Tidak jarang ketika berbicara tentang disiplin kerja yang terbayang di benak karyawan adalah stigma negatif yang menyertainya. Masalahnya karena disiplin kerja lebih sering dikaitkan dengan implikasi akibat ketidakdisiplinan yang terjadi yang berupa sanksi atau hukuman. Oleh karena itu, melalui pendekatan manajemen yang tepat, perusahaan diharapkan dapat merubah cara pandang karyawan tentang disiplin kerja agar tidak

dianggap sebagai sesuatu yang mengerikan dan merugikan, tetapi menjadikannya parameter dalam mengukur prestasi kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komunikasi dengan pimpinan. Pada dasarnya setiap karyawan ingin membangun komunikasi yang baik dengan atasannya. Namun dalam prakteknya kadang kala hal itu sulit diwujudkan disebabkan berbagai faktor. Faktor utama yang sering menjadi penghambat terbangunnya komunikasi tersebut adalah rasa malu dan segan yang melingkupi emosi karyawan. Sekalipun demikian, hambatan komunikasi ini tidaklah berdimensi tunggal, karena tidak tertutup kemungkinan terhambatnya komunikasi antara atasan dan karyawan dipengaruhi oleh sikap kepemimpinan (*leadership*) dari atasan itu sendiri. Semestinya seorang atasan membangun kebiasaan komunikasi yang baik dengan karyawan. Atasan berperan penting dalam menepis perasaan segan, malu, bahkan rendah diri yang dialami karyawan ketika bertemuwicara dengan atasannya, sebaliknya dengan ritme komunikasi yang baik karyawan akan semakin terlatih untuk bersikap kritis, transparan dan akuntabel.

Selain faktor diatas, lingkungan kerja juga berperan penting dalam pencapaian prestasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat berpengaruh buruk pada kinerja atau *performance* karyawan. Lingkungan kerja yang penuh intrik pribadi baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan juga dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja karena dapat mengganggu fokus kerja karyawan lantaran lebih sibuk mengatasi masalah-masalah pribadi yang dialaminya di tempat kerja, bahkan pada titik tertentu dapat merusak keharmonisan kerja antara

atasan dengan karyawan atau antara karyawan dengan rekan sekerjanya. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan sesuai kompetensinya, sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan perusahaan.

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya yang lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri dalam kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan kurang efektifnya pekerjaan yang dilakukan, sehingga menyebabkan banyaknya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan menjadi tidak sebanding dengan banyaknya waktu yang terbuang hanya untuk mengerjakan sesuatu hal yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan. Motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang dipandang memegang peranan penting dalam pencapaian prestasi kerja adalah pemberian insentif. Bila insentif diberikan secara benar, para karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Insentif penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya insentif mencerminkan ukuran nilai karya yang dihasilkan para karyawan. Tingkat insentif absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan insentif relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” dari karya yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, bila karyawan memandang insentif yang diberikan perusahaan tidak memadai, karyawan

cenderung tidak bersemangat untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya, dan tentunya hal itu akan menjadi masalah bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan juga memiliki pengaruh penting terhadap prestasi kerja. Rasa puas merupakan tuntutan naluriah manusia. Ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka dapat menimbulkan akibat yang tidak menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Akibat ketidakpuasan pada diri karyawan berpengaruh secara fisik maupun psikologis. Mata rantainya adalah produktivitas kerja merosot. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Seringkali perusahaan keliru dalam memandang kepuasan kerja karyawan manakala perusahaan menganggap karyawannya sudah puas ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi nilai yang berlaku pada dirinya. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memaksimalkan kepuasan kerja karyawan dan meminimumkan faktor-faktor yang menghambat pencapaian prestasi kerja karyawan.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya prestasi kerja karyawan.

PT Ultra Prima Artaboga merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman. Keberhasilan PT Ultra Prima Artaboga dalam menunjukkan eksistensinya di masyarakat tidak terlepas dari keberhasilan *Sales Promotin Girl* (SPG) dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Penurunan prestasi kerja SPG sebagaimana yang terjadi pada PT Ultra Prima Artaboga dalam enam bulan terakhir ini, salah satunya disebabkan oleh insentif yang kurang memadai dan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak buruk terhadap volume penjualan. Sehubungan hal tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dalam rangka mengetahui apakah ada pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ultra Prima Artaboga.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja yang rendah disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Disiplin kerja yang kurang terbina
2. Komunikasi dengan pimpinan yang kurang terbina
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Motivasi kerja yang rendah
5. Insentif yang tidak memadai dan kepuasan kerja yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan atas latar belakang masalah dan identifikasi masalah sebagaimana dimaksud diatas, serta mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dan dana yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu: Pengaruh persepsi insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan peneliti mengenai masalah insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan mengenai masalah prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

3. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Penelitian ini diserahkan kepada perpustakaan UNJ untuk melengkapi referensi dan bahan informasi untuk kajian penelitian selanjutnya.

4. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS

DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Insentif

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa material dan non material, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat ia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif.

Insentif adalah dorongan agar karyawan mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi. Selain sebagai alat pendorong, insentif ini dapat pula didefinisikan sebagai suatu balas jasa bagi karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini ditegaskan oleh Darwies Ibrahim yang menyatakan insentif adalah “salah satu cara untuk mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang tinggi, dalam melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan bidangnya masing-masing”.¹

¹ Darwies Ibrahim, Smart Selling “*Fish Were the Fish Are*” Pendekatan Baru untuk Meningkatkan Penjualan (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004) h.95

Pengertian lain dikemukakan oleh Scott, “insentif adalah merupakan suatu pendorong, dimana dalam penggunaannya berlaku untuk semua jenis pendorong baik material dan non material yang dapat mendorong orang untuk melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan”.²

Dari pengertian insentif diatas maka dapat dikatakan insentif adalah salah satu yang mendorong karyawan baik material maupun non material untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan bidangnya masing-masing.

Menurut Justine T. Sirait, “insentif merupakan bentuk kompensasi yang mempunyai kaitan langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai”.³ Sementara itu, Andrew F.Sikula dalam bukunya Justine T. Sirait memberikan defenisi insentif yaitu “sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi”.⁴

Insentif menurut Handoko adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.⁵

² Rumonda, Amita Zainoeddin, dan Amlys S. Silalahi, “Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Balai Yasa Pulo Brayan PT. Kereta Api Medan, *Mepa Ekonomi: Jurnal Magister Ilmu Ekonomi*, Vol. 4 No. 1, Januari 2009, h. 11-18

³ Justine T. Sirait, *Memahami Azas-azas Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : Grasindo, 2006), h. 200

⁴ *Ibid*

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 89

Dari definisi ini, insentif lebih utama sebagai perangsang agar pegawai dapat bekerja lebih giat lagi. Insentif sebagai alat perangsang juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hariandja memberikan pengertian insentif bahwa :

insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.⁶

Di dalam dunia pekerjaan orang yang bekerja disebut karyawan atau pegawai, sedangkan kebutuhan tambahan yang ingin diperoleh melalui kerja disebut insentif. Oleh karena itu, para ahli mengatakan bahwa karyawan mau bekerja karena mengharapkan insentif. Cascio dalam bukunya *Panggabean* mengemukakan bahwa langkah-langkah penentuan insentif yang efektif meliputi :

- 1) Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi
- 2) Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat
- 3) Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi kerja dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya
- 4) Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja
- 5) Mengupayakan agar peningkatan penghargaan ada artinya bagi karyawan.⁷

Menurut Sarwoto dalam bukunya *Dasar-dasar organisasi dan Manajemen*, dua macam insentif yang dapat diberikan yaitu : insentif material meliputi bonus, komisi, *profit sharing*, kompensasi yang ditangguhkan dan insentif non material.⁸

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang

⁶ Hariandja, Marhot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Grasindo, 2002), h.265

⁷ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Alam*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h.89

⁸ Suwatno dan Donni J. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2011), h. 235

berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

Profit Sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih.

Kompensasi yang ditangguhkan yaitu jenis program balas jasa yang dibayar di kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

Insentif non material meliputi pemberian gelar secara resmi, pemberian balas jasa atas medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan atau tulisan, pemberian promosi, pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, dan ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Sedangkan menurut Justine T. Sirait, ada tiga jenis insentif, yaitu :

1. *Financial Incentive/ Material Incentive*:
2. *Non-Financial Incentive/ Non Material Incentive*
3. *Social Incentive*.⁹

⁹ Justine T. Sirait, *op.cit.*, h. 202

Finansial Incentive (Insentif finansial) bentuknya adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar)

Non Finansial Incentive (Insentif finansial) misalnya berupa hibran, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Terry, menurut Terry ada dua jenis insentif, yaitu:

1. Insentif Finansial (Financial Incentive): *The urge to do more work output for more pay is influenced mainly by the relative importance of more money to the recipient and that persons evaluation of the fairness of the plan under which the extra pay is received.*
2. Insentif non Finansial (*Non Financial Incentive*)
*Nonmonetary rewards for extra achievement have strong incentive value.*¹⁰

Dapat diartikan, insentif finansial yang dapat dinilai atau diukur dengan uang. Sistem insentif finansial ini menawarkan karyawan suatu tambahan kompensasi atas usaha lebih yang telah mereka lakukan, dengan berdasarkan pada standar yang telah dilakukan.

Selanjutnya, insentif non finansial adalah insentif yang tidak dapat diukur atau dinilai dengan uang. Insentif non finansial ini merupakan penghargaan non moneter yang bentuknya dapat berupa pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik. Hal ini dapat menjadi pendorong bagi karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik sehingga prestasi kerjanya juga meningkat.

¹⁰ Rumonda, *loc.cit.*

Menurut Henry Simamora dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan beberapa bentuk program insentif material individu yakni : *Piece-rate Incentive*, Komisi, Bonus, Bayaran Berdasarkan Keahlian dan *Merit Pay*.¹¹

Piece Rate Incentive atau Insentif yang dibayar menurut hasil yang dikerjakannya yang dikaitkan dengan kinerja individu. Individu pegawai dibayar untuk setiap barang yang dihasilkannya. Sedangkan komisi (Commissions) adalah kompensasi berdasarkan pada presentase unit atau nilai penjualan. Pembayaran komisi menawarkan suatu relasi yang jelas antara bayaran dan kinerja pegawai, dan merupakan insentif finansial yang efektif.

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena telah memenuhi sasaran kinerja. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya seperti hadiah wisata liburan. Selanjutnya bayaran berdasarkan Keahlian (skill based pay) yaitu sistem imbalan yang memberikan bayaran kepada para pegawai berdasarkan keahlian yang berkaitan dengan keahlian yang mereka miliki ketimbang berdasarkan kinerja atau senioritas. Dan yang terakhir adalah bayaran berdasarkan kinerja (Merit Pay) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja diatas rata-rata.

Hal senada juga dikemukakan oleh Hariandja, insentif yang diberikan oleh perusahaan antara lain didasarkan kepada beberapa kategori, yaitu :

1. Piece Rate Plan,
2. Production Bonus
3. Commision
4. Maturity Curve
5. Merit Raises

¹¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2003), h.34

6. Pay For Knowledge Compensation
7. Non-Monetary Incentive
8. Executive Incentive.¹²

Piece Rate Plan adalah insentif yang diberikan berdasarkan produk yang dihasilkan. *Production Bonus* adalah insentif yang diberikan kepada pekerja jika mereka menghasilkan produk yang melebihi tingkat produksi. *Commision* adalah insentif yang diberikan kepada pekerja berdasarkan persentase dari harga jual atas jumlah tertentu dari produk yang terjual. *Maturity curve* yaitu insentif yang diperoleh karyawan setelah mencapai puncak gajinya. Sedangkan *Merit Raises* adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

Pay For Knowledge Compensation adalah insentif yang diperoleh karyawan setelah mendapatkan diklat. *Non Monetary Incentive* yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk fasilitas kerja. Sedangkan *Executive Incentive* adalah insentif yang diberikan kepada manajer dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja diperusahaan yang bersangkutan.

¹² Harianja, Marihot Tua Effendi, *op.cit.*, h.270-271

Menurut Suwatno, faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup antara lain :

a. Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggungjawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

b. Prestasi kerja

Para karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

c. Laba perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada para karyawannya bukan hanya akan menguntungkan kepada karyawannya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para karyawannya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.¹³

¹³ Suwatno dan Donni J. P, *op.cit.*, h. 236

Adapun tujuan utama dari pemberian insentif adalah seperti yang dikemukakan oleh Rivai adalah :

Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.¹⁴

Menurut Nawawi, tujuan insentif pada dasarnya adalah :

- a. Sistem Insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- b. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan memberikan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.¹⁵

Selanjutnya Henry Simamora mengatakan bahwa tujuan insentif jangka panjang yang meliputi :

- 1) Memotivasi pimpinan untuk memaksimalkan pertumbuhan dan profitabilitas instansi/perusahaan
- 2) Menahan pimpinan yang menonjol dan memikat pimpinan dari luar pasar tenaga kerja

¹⁴ Rivai Veithzal, *op.cit.*, h. 767

¹⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2003) h.373

- 3) Meminimalkan dampak potensial dari program insentif terhadap pendapatan organisasi¹⁶

Sedangkan menurut Terry, tujuan dari pemberian insentif ini sebagai balas jasa untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sebagai pendorong agar bekerja lebih giat sehingga diharapkan dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dimasa mendatang.¹⁷

Sistem Insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerja atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif. Insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

Hariandja mengemukakan pendapatnya mengenai insentif dan prestasi kerja :

insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi.¹⁸

Menurut Pieter J.D. Drenth, *The effect of an incentive can be to improve someone's performance. If the work that someone does is strongly reinforced through financial and non financial inducement, then it is to be expected that a small incentive will have a considerable influence on his performance.*¹⁹

Dapat diartikan, pengaruh insentif dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang. Jika pekerjaan seseorang sangat diperkuat melalui dorongan finansial maupun non

¹⁶ Henry Simamora, *op.cit*, h.67

¹⁷ Rumonda, *loc.cit*

¹⁸ Harianja, Marihot Tua Effendi, *op.cit.*, 246

¹⁹ Pieter J.D. Drenth et.all, *Handbook of work and Organizational Psychology*, 2nd Edition, (UK: Psychology Press Ltd, 1998) h. 295

finansial, maka bisa diduga bahwa insentif akan memberikan pengaruh yang besar pada prestasi kerja.

Sementara menurut Menurut Achmad S. Rucky:

Perusahaan yang ingin mendorong prestasi kerja dan produktivitas karyawannya harus memperbesar jumlah komponen “imbalan langsung” yang berbentuk insentif yang pemberiannya dikaitkan sepenuhnya dengan prestasi kerja individu, kinerja, dan produktivitas perusahaan.²⁰

Hal senada juga diungkapkan oleh Panggabean, “pemberian insentif dapat meningkatkan prestasi kerja (kuantitas dan kualitas output karyawan)”.²¹

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruminda dalam Mepa Ekonomi: Jurnal Magister Ilmu Ekonomi, secara parsial variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Balai Yasa Pulo Brayan PT. Kereta Api Medan.²²

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan insentif adalah pemberian rangsangan berupa material dan non material untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

²⁰ Achmad S. Rucky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006) h. 11

²¹ Mutiara Panggabean, *op.cit.*, h. 90

²² Rumonda, *loc.cit*

2. Kepuasan Kerja

Tidak dapat disangkal bahwa manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan. Manusia merupakan unsur manajemen sekaligus sumber daya perusahaan yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan bahkan mengawasi semua kegiatan perusahaan. Menyadari pentingnya kedudukan manusia dalam perusahaan, maka pemenuhan kebutuhannya juga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

Menurut Keith Davis dan Jhon W. Newstrom bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.²³

Wexley dan Yukl dalam Suwatno menyatakan bahwa :

*Job satisfaction is the way employee feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experience in the job and his expectation about future experience.*²⁴

Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman pada masa yang akan datang.

²³ Keith Davis dan Jhon W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 105

²⁴ Suwatno dan Donni J. P., *op. cit.*, h. 263

Selanjutnya menurut Osborn dalam bukunya Suwatno : *“Job satisfaction is the degree to which an individuals feels positively or negatively about the various facets of the job tasks, the work setting and relationship with the co-worker”*.²⁵

Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif dari perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja.

Berdasarkan beberapa batasan yang diberikan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Cara individu merasakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu serta situasi-situasi baik di dalam maupun diluar lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”.²⁶

Menurut Handoko, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.²⁷

²⁵ *Ibid*

²⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, h.202

²⁷ T. Hani Handoko, *op,cit* h.196

Kepuasan kerja pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif. Berarti kepuasan kerja bagi karyawan tergantung pada tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan.

Menurut Philip Kotler, *“satisfaction is a person’s feeling of pleasure resulting from comparing a product’s perceived performance or outcome in relation to his or her expectations”*.²⁸

Dapat diartikan, kepuasan kerja itu merupakan perasaan senang seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja atau hasil yang dirasakan dengan harapan-harapan nya.

Sedangkan menurut Schermerhorn, *“job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about the their job”*.²⁹ Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Dari pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

²⁸ Philip Kotler, *Marketing Management The Millenium Edition*, (USA: Prentice Hall, 2000), h. 36

²⁹ Scpermerhorn, *Hunt and Osborn, Organizational Behavior, 9th Edition*, (USA: Wiley International Edition, 2005) h. 143

Dimensi-dimensi yang terdapat dalam kepuasan kerja antara lain adalah isi pekerjaan (hakikat tugas yang dilakukan) dan konteks pekerjaan (perasaan tentang lingkungan tugasnya, penyelia, rekan kerja dan organisasi).³⁰

Fred Luthan memiliki pandangan mengenai kepuasan kerja, sebagai berikut :

*“Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important.”*³¹ Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Menurut Fred Luthan, *There are important dimension to job satisfaction. First, job satisfaction is an emotional response to a job situation. Second, job satisfaction is often determine by show well outcomes meet exceed expectation. Third, job satisfaction represent several related attitudes.*³²

Pendapat diatas diartikan, ada 3 dimensi penting kepuasan kerja, pertama kepuasan kerja adalah tanggapan emosi mengenai situasi kerja, hal tersebut tidak nampak dan hanya bisa dirasakan. Kedua, kepuasan kerja dapat di ukur dengan seberapa hasil yang didapat dari pemenuhan kebutuhan yang diharapkan. Ketiga, kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap-sikap kedisiplinan dari seorang karyawan.

Menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dan sikap-sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja merupakan suatu alat pendorong untuk para karyawan dapat bekerja dengan baik.

³⁰ *Ibid*, h. 105-106

³¹ Fred Luthan, *Organizational Behaviour. 10th Edition* (New York: McGraw hill, 2005) h.212

³² *Ibid*

Richard L. Daft berpendapat, “kepuasan kerja adalah sikap positif untuk mengarahkan pekerjaan seseorang secara umum, manusia mengalami sikap ini ketika pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan minatnya, ketika kondisi kerja dan penghargaan diterima (seperti gaji) memuaskan, dan ketika mereka menyukai rekan sekerja”.³³

Sementara menurut Kreitner dan Kinicki dalam bukunya Panggabean, aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja dan penyelia.³⁴

Sedangkan menurut Keith Davis dan Jhon W. Newstrom bahwa sumber-sumber kepuasan kerja diantaranya adalah keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.³⁵

Malthis dan Jackson berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum, tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju.³⁶

Menurut Schermerhorn faktor dari kepuasan kerja adalah :

1. *The work it self – responsibility, interest and growth*
2. *Quality of supervisioequitn – technical help and social support*
3. *Relationship with coworkers – social harmony and respect*
4. *Promotion opportunities – chances for futher advancement*
5. *Pay*.³⁷

Dapat diartikan, faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri (tanggung jawab, minat dan pertumbuhan), kualitas dari supervisi (teknik membantu dan dorongan), hubungan dengan rekan kerja (hubungan yang harmonis dan dukungan), kesempatan promosi (kesempatan untuk kemajuan lebih lanjut), dan gaji.

³³ Richard L. Daft, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2000), h.9

³⁴ Mutiara S. Panggabean, *op.cit*, h. 129

³⁵ Keith Davis dan Jhon W, *loc.cit*.

³⁶ Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, (Jakarta: Salemba 4, 2000), h.93

³⁷ Scpermerhorn, Hunt and Osborn, *loc.cit*

Stephen P. Robbins mengatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan³⁸

Menurut Gibson, Ivansevich dan Donely:

While numerous dimensions have been associated with job satisfaction, five in particular have crucial characteristic.

1. *Pay, the amount received and the perceived equity of pay;*
2. *Job, the extend to which job tasks are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility;*
3. *Promotion opportunities, the availability of opportunities for advancement;*
4. *Supervisor, the supervisor's abilities to demonstrate interest in and concern about employees;*
5. *Co-workers, the extend to which co-workers are friendly, competent, and supportive.*³⁹

Dapat diartikan, ada 5 dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, jumlah yang diterima dan dirasakan dari keadilan membayar;
2. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas-tugas pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab;
3. Promosi, ketersediaan kesempatan untuk maju;
4. Supervisor, kemampuan supervisor untuk menunjukkan minat dan kepedulian kepada karyawan;
5. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja yang ramah, kompeten, dan mendukung.

³⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* jilid I, Penerjemah : Adyana Pujatmaka (Jakarta: Prenhallindo, 2003), h. 181-182

³⁹ Gibson, Ivansevich, et.al., *Organizations: Behavior Structure Processes* (New York: McGraw-Hill, 2006) h. 108-109

Selanjutnya menurut Kendall dan Hullin mengemukakan lima dimensi sumber kepuasan kerja: “pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi dan co-worker.”⁴⁰

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan akan mengalami kepuasan dalam bekerja jika apa yang diharapkan dari pekerjaan dapat diperoleh sesuatu yang dianggap oleh karyawan itu penting untuk dicapai dari pekerjaannya juga merupakan ukuran kepuasan kerja jika sesuatu yang dianggap penting itu telah didapatkan seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi. Selain itu, sikap positif karyawan akan berdampak pada upaya penyelesaian tugas kerja secara optimal. Hal tersebut akan meningkatkan kualitas dari hasil kerja karyawan.

Menurut Stephen P. Robbins “*the evidence indicator that the most important factors conducive to job satisfaction are mentally challenging work, equitable pay and other reward, supportive working conditions and supportive colleagues*”.⁴¹

Dapat diartikan, ada beberapa indikator penting yang dapat mendukung kepuasan kerja yaitu pekerjaan secara mental menantang, balas jasa dan penghargaan yang sesuai dengan harapan, lingkungan kerja yang kondusif, rekan kerja yang mendukung.

⁴⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008) h. 171

⁴¹ Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior*, 6th Edition, (New Jersey: Prentice-Hall, 2000) h.20

Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja jika ia bekerja pada sebuah pekerjaan yang memiliki tantangan. Ketika semua tugas tersebut terselesaikan, karyawan akan mendapatkan imbalan yang seimbang dengan usaha yang telah dilakukan karyawan dan karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan akan merasa puas jika ada motivator dan perhatian dari pimpinan serta memiliki rekan kerja yang membantu dalam pelaksanaan kerja.

Beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan pengawasan. Hal tersebut diatas harus diperhatikan agar karyawan merasa puas dan merasa seimbang antara balas jasa yang diberikan karyawan dengan balas jasa yang diterima oleh karyawan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan yang diterima oleh karyawan ditempat kerja meliputi evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas, tunjangan dan pemberhentian. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal melainkan berdimensi banyak.

Kepuasan kerja dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat. Hal ini diperkuat oleh pendapat Gibson, bahwa:

“terdapat hubungan yang moderat antara kepuasan kerja dengan tingkat *turn over* dan absensi, dimana kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang dapat mendorongnya untuk bersedia mencurahkan

segala kemampuan dan keterampilanya dalam pekerjaannya sehingga pada akhirnya akan dicapai prestasi kerja yang tinggi”.⁴²

Herzberg dalam bukunya Gibson, menemukan dalam penelitiannya bahwa: “kepuasan kerja akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik”.⁴³

Menurut Strauss dan Sayles, “Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”.⁴⁴

Sedangkan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki memberikan pendapat mengenai kepuasan kerja dan prestasi kerja, yaitu:

*Job satisfaction and performance are moderately related. This is an important finding because it supports the belief that employee job satisfaction is a key work attitude managers should consider when attempting to increase employee's job performance.*⁴⁵

Dapat diartikan, kepuasan dan prestasi kerja berhubungan secara moderat, karena kepuasan kerja karyawan adalah kunci perilaku kerja para manajer yang seharusnya mempertimbangkan kapan mengusahakan untuk menaikkan prestasi kerja para karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumonda dalam Mepa Ekonomi: Jurnal Magister Ilmu Ekonomi, secara parsial variabel kepuasan kerja

⁴² Gibson, Ivansevich dan Donely, *op.cit.*, h.106

⁴³ *Ibid.*, 107-108

⁴⁴ T. Hani Handoko, *op.cit.*, h.191

⁴⁵ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, 6th Edition, (New York: McGraw-Hill, 2004) h. 214-215

berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan Balai Yasa Pulo Brayon PT. Kereta Api Medan.⁴⁶

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supevisi dan hubungan dengan rekan kerja.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang optimal yang diharapkan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Prestasi kerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Dalam bekerja, setiap karyawan sangat berharap dapat mencapai prestasi kerja terbaik sehingga memberikan hasil terbaik bagi perusahaannya.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.⁴⁷

Sedangkan menurut Jhon Soeprihanto yang memberikan defenisi mengenai prestasi kerja dalam bukunya *Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan* menyatakan, “prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standard,

⁴⁶ Rumonda, Amita Zainoeddin, dan Amllys S. Silalahi, *loc.cit*

⁴⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002) h. 67

target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.⁴⁸

Sedangkan menurut Kasmir, “prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya mulai dari disiplin waktu bekerja, pencapaian target maupun kualitas pekerjaannya”.⁴⁹

Dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan melihat kualitas dan kuantitas berdasarkan target, standar atau sasaran disertai dengan disiplin kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak karyawan dan perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Hasil pekerjaan setiap karyawan akan berbeda walaupun pekerjaannya sama, hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan berbeda. Seseorang akan memperoleh keberhasilan dalam tugasnya apabila pekerjaannya sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya, dengan begitu akan memperoleh kepuasan kerja dalam dirinya.

Berkaitan dengan hal tersebut, Malayu S. P. Hasibuan memberikan pengertian bahwa “Prestasi kerja (*job performance*) adalah suatu hasil kerja seseorang dalam

⁴⁸ Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta : BPFE, 2001) h.7

⁴⁹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Edisi 1 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 147

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.⁵⁰

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan”.⁵¹

Prestasi kerja merupakan gabungan antara kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas. Artinya : prestasi kerja menunjukkan seberapa jauh tugas yang diberikan kepada karyawan dapat dilaksanakan.

Selanjutnya Menurut Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan:

*A general term applied to part all of the conduct or activities of an organizations over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like.*⁵²

Dalam arti bebas, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya menurut Dahli Suhaeli, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan dan telah ditetapkan sebelumnya”.⁵³ Berdasarkan definisi tersebut maka pengertian prestasi

⁵⁰ Malayu S.P Hasibuan, *op.cit.*, h. 94

⁵¹ *Ibid*

⁵² Malayu Hasibuan, *op.cit.*, h. 105

⁵³ Dahli Suhaeli, Pengaruh Gaji, Insentif, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bulog (Sub Divre Wilayah V) Kedu, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 5 No. 1, April 2007, h.16

kerja merupakan hasil yang di dapat dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan di perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut As'ad yang dikutip Gouzali “prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.⁵⁴

Hal yang sama diungkapkan oleh Saydam yang mendefenisikan “prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.”⁵⁵ Berdasarkan defenisi tersebut maka pengertian prestasi kerja merupakan hasil kerja yang didapat dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan di perusahaan.

Fatah berpendapat “prestasi kerja dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.”⁵⁶

Hal senada juga diungkapkan oleh Nedler bahwa “prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh keterampilan, sikap, mutu, kualitas, kuantitas, pengetahuan dan motivasi.”⁵⁷

Berdasarkan pengertian tersebut, maka prestasi kerja berarti hasil kerja yang didapat oleh seorang karyawan yang disesuaikan dengan apa yang telah dikerjakan yang didasari oleh keterampilan, sikap, mutu, kualitas, dan pengetahuan karyawan.

⁵⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 2002) h.16

⁵⁵ *Ibid.*, h. 19

⁵⁶ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003) h. 7

⁵⁷ Nedler, *Manajemen Konflik dalam Organisasi* (Bandung : Alfabeta, 2005) h. 68

Seorang karyawan yang sesuai dengan tugas-tugas yang dibebankan juga didukung oleh pengalaman kerja yang cukup, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut dan selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain prestasi kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Seperti yang diungkapkan oleh Lloyd L. Bars dan Leslie W. Rue mengenai definisi prestasi kerja, sebagai berikut :

*Job performance has been described being the need effect of a person's effort as modified by his abilities and traits and by his role perceptions. This definition implies that performance in a given situation can be viewed as resulting from the interrelationship between effort, abilities and role (or task) perceptions.*⁵⁸

Dapat diartikan, prestasi kerja telah digambarkan sebagai hasil bersih dari usaha seseorang melalui kemampuan , sifat dan cara pandangnya. Definisi ini mengimplikasikan bahwa prestasi kerja dalam setiap situasi dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan timbal balik antara usaha, kemampuan dan cara pandang.

Jadi prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kemampuan, tanggungjawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Dalam bukunya Fraustino Cadoso Gomes mengatakan bahwa “performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesediaan dari pegawai untuk

⁵⁸ Llyod L. Bars and Leslie W. Rue, *Human Resources and Personal Management* (USA: Richard D. Irwin, 1999) h.311

bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kepemimpinan pegawai untuk melaksanakannya”.⁵⁹

Meskipun prestasi kerja seorang bergantung dari beberapa kombinasi seperti kepemimpinan, usaha dan kesempatan, prestasi kerja dapat di ukur dari hasil pekerjaan.

Bernadin memberikan batasan mengenai prestasi kerja sebagai berikut: *“Performance is a defined as “the record of outcomes produced on a specified job function or a activity during a specified time period”*.⁶⁰ Dapat diartikan, prestasi kerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson “Prestasi kerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk :

- a. Kuantitas kerja : volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
- b. Kualitas kerja : kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu : penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Kerjasama : kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan”.⁶¹

Dari definisi ini prestasi kerja karyawan merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

⁵⁹ Fraustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h. 13

⁶⁰ H. Jhon Bernadin, *Human Resource Management : An Experiential Approach, 3rd Edition* (McGraw- Hil, 2003), h. 143

⁶¹ Mathis, Robert L dan Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke dua, (Jakarta Selemba Empat, 2002) h.108

Menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang ialah :

1) Faktor kemampuan

Secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Seorang karyawan seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.⁶²

Berdasarkan serangkaian definisi prestasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kemampuan dan kesungguhan dalam bekerja. Semakin baik kualitas dan kuantitas pekerjaannya, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Untuk memenuhi seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan, maka pimpinan perlu melakukan penilaian prestasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan sistem penilaian yang telah ditentukan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta

⁶² A. A. Anwar Prabu, *op.cit.*, h.69

ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan atau balas jasanya dinaikkan.

Penilaian prestasi kerja merupakan satu prosedur yang harus dilaksanakan pada setiap organisasi untuk menetapkan kebijakan selanjutnya. Penilaian prestasi kerja penting untuk dilakukan karena memberikan manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Kegiatan ini dapat memperbaiki pengambilan keputusan perusahaan dan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Anwar Prabu mengemukakan “penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan”.⁶³ Dapat diartikan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses menilai cara kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa “metode penilaian prestasi kerja karyawan dikelompokkan atas metode tradisional dan metode modern”.⁶⁴

Malayu juga menambahkan bahwa metode tradisional terdiri dari :

- a. *Rating scale*
- b. *Metode check list*
- c. *Freeform essay*

Sedangkan metode modern meliputi :

- a. *Assasment centre*, pembentukan tim penilai khusus
- b. *Management by objectives (MBO)*
- c. *Human asset accounting*⁶⁵

⁶³ *Ibid*

⁶⁴ Malayu S.P Hasibuan, *op.cit.*, h. 96

⁶⁵ *Ibid*, h. 96-100

Dapat dikatakan bahwa metode penilaian prestasi kerja beraneka ragam, perusahaan dapat memilih metode mana yang terbaik dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya.

Lloyd dan Leslie juga mengungkapkan kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja, yaitu :

1. *Quantity of work* (kualitas pekerjaan)
2. *Dependability* (dapat diandalkan)
3. *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan)
4. *Attendance* (kehadiran)
5. *Accurancy* (kecermatan)⁶⁶

Menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja yaitu :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Inisiatif
- d. Sikap⁶⁷

Sedangkan menurut Faustino unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan antara lain :

1. *Quantity of work*
2. *Quality of work*
3. *Job Knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*
8. *Personal qualities*⁶⁸

⁶⁶ Lloyd L. Bars and Leslie W. Rue, *op.cit.*, h. 314

⁶⁷ Mangkunegara, *op.cit.*, h. 75

⁶⁸ Faustino Cardoo Gomes, *op.cit.*, h.142

Adapun tujuan dari penilaian prestasi kerja menurut Panggabean yaitu

Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia yaitu seperti perencanaan sumber daya manusia, penarikan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pension dan pemecatan.⁶⁹

Adapun kegunaan dari penilaian prestasi kerja menurut T. Hani Handoko yaitu :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan proses staffing
7. Ketidakakuratan informasional
8. Kesalahan desain pekerjaan
9. Tantangan eksternal⁷⁰

Dengan demikian penilaian prestasi kerja karyawan dapat bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, penilaian ini dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan di dalam diri karyawan untuk memperbaiki diri. Sedangkan bagi perusahaan, dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan maka dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

⁶⁹ Mutiara S. Panggabean, *op.cit.*, h.67

⁷⁰ Sadli Samsudin, *op.cit.*, h.163

Insentif dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumonda dalam Mepa Ekonomi: Jurnal Magister Ilmu Ekonomi, 2009) bahwa secara serempak pemberian insentif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Balai Yasa Pulo Brayan PT. Kereta Api Medan.⁷¹

Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud dengan prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya mencakup kualitas dan kuantitas kerja.

B. Kerangka Berfikir

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka setiap perusahaan berusaha untuk memperhatikan, mempertahankan dan meningkatkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki agar dapat berfungsi sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan penting bagi kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan, sebab karyawan yang menjalankan aktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. *Sales Promotion Girl* (SPG) juga merupakan karyawan dalam perusahaan. SPG adalah bagian yang tak mungkin dipisahkan dari sebuah mata rantai perusahaan penyedia barang produksi. SPG merupakan bagian dari divisi ujung tombak perusahaan.

Sebagai faktor manajemen yang paling utama, perusahaan harus memperhatikan segala sesuatu yang terjadi pada diri karyawannya, termasuk

⁷¹ Rumonda, Arnita Zainoeddin, dan Amllys S. Silalahi, *loc.cit*

kebutuhan dan keinginannya seperti insentif. Pemberian insentif yang tepat di samping untuk meningkatkan prestasi kerja, dimaksudkan pula untuk membuat karyawan memiliki kesetiaan bekerja pada perusahaan tersebut.

Setiap karyawan menginginkan agar setiap kebutuhannya dapat terpenuhi melalui kontribusi yang telah ia lakukan dalam pekerjaannya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui kontribusi yang telah ia lakukan dalam pekerjaannya maka akan timbul kepuasan kerja pada diri karyawan.

Prestasi kerja merupakan suatu bentuk aktualisasi diri karyawan terhadap pekerjaannya. Melalui prestasi kerja karyawan ingin agar usaha yang telah dihasilkan dapat diakui dan dihargai oleh pihak perusahaan. Prestasi kerja karyawan perlu ditingkatkan karena dengan peningkatan prestasi akan sangat menentukan keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memotivasi karyawan melalui pihak manajemen perusahaan dengan memberikan perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan karyawannya seperti insentif dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja serta dapat bekerja lebih lama diperusahaan bersangkutan.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik. Namun hal ini hanya dapat tercapai jika setiap karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya insentif yang memadai dan rasa kepuasan yang dimiliki seorang karyawan maka akan mendorong karyawan tersebut untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir yang telah dirumuskan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara insentif dengan prestasi kerja karyawan.
Semakin tinggi insentif, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan.
Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif antara insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi insentif dan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang peneliti rumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan;
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan;
3. Apakah terdapat pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ultra Prima Artaboga Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Ultra Prima Artaboga yang berlokasi di Jl. Lingkar luar barat Kav 35-36, Kelurahan Rawa Buaya, Cengkareng, Jakarta Barat, dikarenakan pada perusahaan tersebut sering mengalami pergantian SPG yang merupakan ujung tombak perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Waktu penelitian berlangsung selama empat bulan, terhitung mulai bulan April sampai dengan Juli 2012 dengan alasan dalam kurun waktu tersebut masa kontrak sebagian besar SPG berakhir.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui derajat pengaruh insentif sebagai variabel X_1 (variabel yang mempengaruhi) dan kepuasan kerja sebagai variabel X_2 (variabel yang mempengaruhi) dengan Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi).

Alasan peneliti menggunakan pendekatan korelasional adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian dengan pendekatan korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar dua atau beberapa variabel
- b. Penelitian ini tidak menuntut subyek penelitian terlalu banyak
- c. Perhatian peneliti ditujukan pada variabel yang dikorelasikan.⁷²

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data penelitian. “Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi penelitian”.⁷³ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh SPG PT. Ultra Prima Artaboga pada bulan Februari yang berjumlah 75 orang.

⁷² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h. 304

⁷³ Suharyadi, Purwanto, S.K., *Statiska untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi Kedua (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 7

“Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”.

⁷⁴Dengan menggunakan table Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*). Artinya, sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Sehingga sampel yang terjaring diharapkan dapat mewakili apa yang disimpulkan dalam penelitian ini.

Adapun perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

TABEL III.1
Perhitungan Pengambilan Sampel

| No | Bagian | Jumlah | Perhitungan | Sampel |
|---------------|--------------|-----------|-------------------|-----------|
| 1 | SPG Smothie | 7 | $7/75 \times 62$ | 6 |
| 2 | SPG Vitamilk | 14 | $14/75 \times 62$ | 12 |
| 3 | SPG Formula | 5 | $5/75 \times 62$ | 4 |
| 4 | SPG Klop | 16 | $16/75 \times 62$ | 13 |
| 5 | SPG Collagen | 17 | $17/75 \times 62$ | 14 |
| 6 | SPG Fitactiv | 16 | $16/75 \times 62$ | 13 |
| Jumlah | | 75 | | 62 |

⁷⁴ *Ibid.*, h. 7

E. Instrumen Penelitian

1. Insentif

a. Defenisi Konseptual

Insentif adalah pemberian rangsangan berupa material dan non material untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

b. Defenisi Operasional

Insentif merupakan data primer yang diukur menggunakan kuisioner dengan skala Likert mengenai penafsiran karyawan terhadap insentif material mencakup komisi dan bonus serta insentif non material berupa penghargaan berupa pujian.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen insentif pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel insentif yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reabilitas.

Kisi-kisi instrumen variabel insentif dapat dilihat pada tabel III.2

TABEL III.2
Kisi-kisi Instrumen Insentif (Variabel X₁)

| No | Indikator | Sub Indikator | Butir Uji Coba | | Butir Final | |
|--------|-----------------------|---------------|----------------|-------------|-------------|-----------|
| | | | + | - | + | - |
| 1 | Insentif Material | Komisi | 5, 9, 10*, 14 | 2,7, 13, 16 | 5,9,13 | 2,7,12,14 |
| | | Bonus | 1, 6,15* | 4, 8, 12 | 1,6, | 4,8,11 |
| 2 | Insentif non Material | Pujian | 11,18 | 3, 17* | 10,15 | 3 |
| Jumlah | | | 18 | | 15 | |

*: Pernyataan Drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3:

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Insentif

| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | SS = Sangat Setuju | 5 | 1 |
| 2 | S = Setuju | 4 | 2 |
| 3 | RR = Ragu-ragu | 3 | 3 |
| 4 | TS = Tidak Setuju | 2 | 4 |
| 5 | STS = Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

d. Validasi Insentif

Proses pengembangan instrumen insentif dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 18 pernyataan yang mengacu pada model indikator-indikator variabel insentif seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel insentif.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel insentif sebagaimana telah tercantum pada tabel III.2. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 SPG di Carrefour Cempaka Putih. Sampel diujicobakan secara acak proporsional kepada SPG.

Proses validasi insentif dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu⁷⁵ :

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Dimana :

- r_{ix} = koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)
- i = Skor item
- x = Skor total
- n = banyaknya subjek

⁷⁵ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Media Kom, 2010) h. 91

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0.361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 18 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 3 butir soal yang didrop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 15 butir soal.

Selanjutnya dihitung realibitasnya, terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* SPSS yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji realibilitas dengan *Alpha Cronbach* yaitu⁷⁶:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dimana : r_{ii} = Realibilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum \sigma b$ = Jumlah varians skor butir

$\sum 1^2$ = Varian skor total

Berdasarkan rumus diatas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung dengan bantuan SPSS, maka didapat hasil r_{ii} sebesar 0,854 yang diinterpretasikan bahwa nilai reliabilitas tergolong sangat tinggi.

⁷⁶ *Ibid.*, h.98

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 15 butir pertanyaan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur insentif.

2. Kepuasan Kerja

a. Defenisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supevisi dan hubungan dengan rekan kerja.

b. Defenisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert dengan diajukan pertanyaan mengenai lima dimensi kepuasan kerja terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi dan hubungan dengan rekan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reabilitas. Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.4:

TABEL III.4
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X₂)

| No | Dimensi | Butir Uji Coba | | Butir Final | |
|--------|-----------------------------|----------------|----------|-------------|-------|
| | | + | - | + | - |
| 1 | Gaji | 1,2 | 6,16 | 5, 10 | 1, 14 |
| 2 | Pekerjaan itu sendiri | 2,12,20 | 7,17*,23 | 6, 11, 17 | 2, 21 |
| 3 | Supervisi | 3,13,21*,25 | 8,18,24* | 3, 12, 20 | 7, 8 |
| 4 | Promosi | 4 | 9,14* | 4 | 13 |
| 5 | Hubungan dengan rekan kerja | 5*,15,22,26 | 10,19 | 15, 18,19 | 9, 16 |
| Jumlah | | 26 | | 21 | |

*: Pernyataan Drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5:

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja

| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|----|--------------------------|--------------|--------------|
| 1 | SS= Sangat Setuju | 5 | 1 |
| 2 | S= Setuju | 4 | 2 |
| 3 | RR= Ragu-ragu | 3 | 3 |
| 4 | TS= Tidak Setuju | 2 | 4 |
| 5 | STS= Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

d. Validasi Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 26 butir pernyataan yang mengacu pada model indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja sebagaimana telah tercantum pada tabel III.4. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 SPG di Carrefour Cempaka Putih. Sampel diujicobakan secara acak proporsional kepada SPG.

Proses validasi kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu⁷⁷ :

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Dimana :

r_{ix} = koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = banyaknya subjek

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 26 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 5 butir soal yang didrop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 21 butir soal.

Selanjutnya dihitung realibitasnya, terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* SPSS yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji realibilitas dengan *Alpha Cronbach* yaitu⁷⁸:

⁷⁷ *Ibid.*, h.91

⁷⁸ *Ibid.*, h.98

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana : r_{ii} = Realibilitas instrumen
 k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians skor butir
 $\sum 1^2$ = Varian skor total

Berdasarkan rumus diatas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung dengan bantuan SPSS, maka didapat hasil r_{ii} sebesar 0,869 yang diinterpretasikan bahwa nilai reliabilitas tergolong sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 21 butir pertanyaan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

3. Prestasi Kerja

a. Defenisi Konseptual

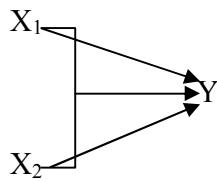
Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya mencakup kualitas dan kuantitas kerja.

b. Defenisi Operasional

Prestasi kerja merupakan data sekunder yang diperoleh dari data perusahaan, yaitu penilaian prestasi kerja SPG pada bulan Juni 2012 yang kriteria penilaiannya mencakup kualitas kerja berupa disiplin kerja dan kerapihan kerja serta kuantitas kerja berupa target penjualan.

F. Konstelasi Pengaruh antar Variabel

Konstelasi Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian ini, yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X1 : Insentif (Variabel bebas 1)

X2 : Kepuasan Kerja (Variabel bebas 2)

Y : Prestasi Kerja (Variabel Terikat)

→ : Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Apabila berdistribusi normal maka dapat dilakukan uji parametrik, sedangkan apabila data tersebut tidak berdistribusi normal maka dilakukan uji non-parametrik. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-

Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.⁷⁹

Hipotesis penelitian:

- H_0 = data berdistribusi tidak normal
- H_a = data berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dianalisis mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel-variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila *Test for Linearity* kurang dari 0,05.⁸⁰

Hipotesis penelitian:

- H_0 = tidak mempunyai hubungan yang linier
- H_a = mempunyai hubungan yang linier.

Kriteria pengujian:

Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi.

⁷⁹ *Ibid.*, h. 71

⁸⁰ *Ibid.*, h. 73

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel X_1 dan X_2 dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel X_1 dan X_2 dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, maka menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi. Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1.⁸¹

Hipotesis penelitian:

⁸¹ *Ibid.*, h. 81

- H_0 = tidak ada multikolinearitas
- H_a = terdapat multikolinearitas

Kriteria pengujian:

Jika $VIF > 10$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser, Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.⁸²

Hipotesis penelitian:

- H_0 = tidak ada heteroskedastisitas
- H_a = terdapat heteroskedastisitas

Kriteria pengujian:

Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti pada model regresi terjadi heteroskedastisitas.

⁸² *Ibid*, h. 83-84

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:⁸³

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel Terikat (Prestasi Kerja)

a = konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Bebas (Insentif)

X_2 = Variabel Bebas (Kepuasan kerja)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut⁸⁴ :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

⁸³ *Ibid.*, 61

⁸⁴ *Ibid.*, h. 67

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Hipotesis penelitiannya :

- $H_0 ; b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y.

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu ;

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:⁸⁵

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variable.

⁸⁵ *Ibid.*, h. 68

Hipotesis penelitiannya:

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y
 $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel X_1 dan X_2 yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel Y . Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Sebaliknya $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y adalah sempurna, atau variasi variabel X_1 dan X_2 yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel Y .⁸⁶

⁸⁶ *Ibid*, h. 66

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data Variabel Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Terdapat tiga variabel yaitu Insentif sebagai variabel X_1 , kepuasan kerja sebagai X_2 , dan prestasi kerja sebagai variabel Y . Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh seperangkat data yang dapat dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskripsi.

Deskripsi data akan dijelaskan dalam tiga bagian sesuai dengan variabel dalam penelitian ini yaitu variabel insentif dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (bebas), dan variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat.

1. Prestasi kerja

Data prestasi kerja karyawan diperoleh dari laporan prestasi kerja karyawan PT. Ultra Prima Artaboga Jakarta Barat pada bulan Juni 2012. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah yaitu 48 dan skor tertinggi 88, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 64,50. Varians (S^2) sebesar 100,541 dan simpangan baku (S) sebesar 10,027 (proses perhitungan pada lampiran 23)

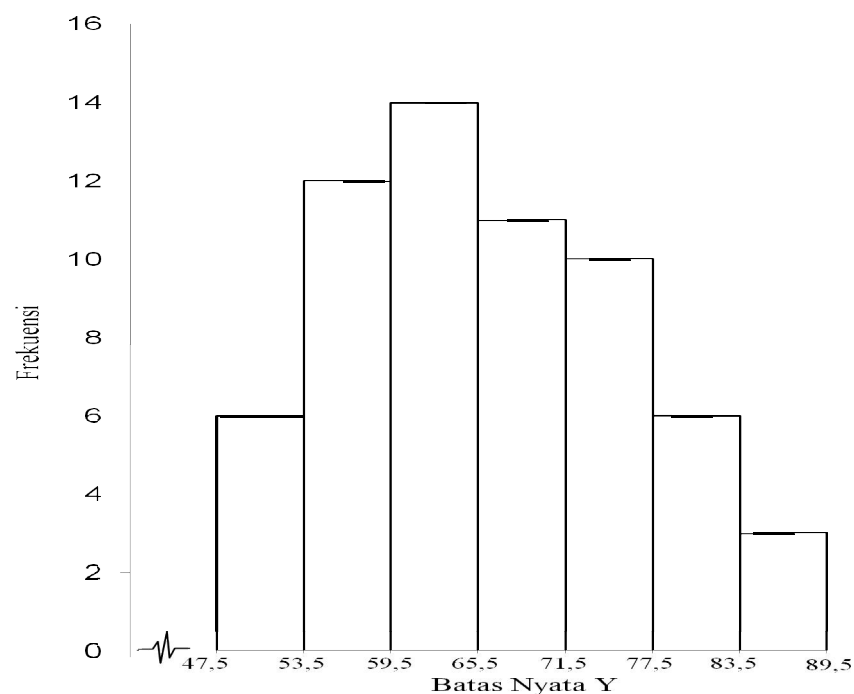
Distribusi frekuensi prestasi kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 40, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas interval 6 (proses perhitungan pada lampiran 16)

Tabel IV.1

Distribusi Frekuensi Prestasi kerja

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 48 - 53 | 47,5 | 53,5 | 6 | 9,7% |
| 54 - 59 | 53,5 | 59,5 | 12 | 19,4% |
| 60 - 65 | 59,5 | 65,5 | 14 | 22,6% |
| 66 - 71 | 65,5 | 71,5 | 11 | 17,7% |
| 72 - 77 | 71,5 | 77,5 | 10 | 16,1% |
| 78 - 83 | 77,5 | 83,5 | 6 | 9,7% |
| 84 - 89 | 83,5 | 89,5 | 3 | 4,8% |
| Jumlah | | | 62 | 100% |

Untuk mempermudah penafsiran data prestasi kerja, dapat dilihat pada gambar IV.1 dibawah ini:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Prestasi Kerja

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel prestasi kerja yaitu 14 terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yakni antara 59,5-65,5 dengan frekuensi relatif sebesar 22,6% dan frekuensi terendahnya adalah 3 terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yakni antara 83,5-89,5 dengan frekuensi relatif sebesar 4,8%. Jumlah frekuensi yang berada pada skor rata-rata yaitu sebanyak 14 orang (22,6%), sedangkan jumlah frekuensi yang berada diatas rata-rata sebanyak 30 orang (48,3%) dan jumlah frekuensi yang berada dibawah rata-rata sebanyak 18 orang (29,1%).

2. Insentif

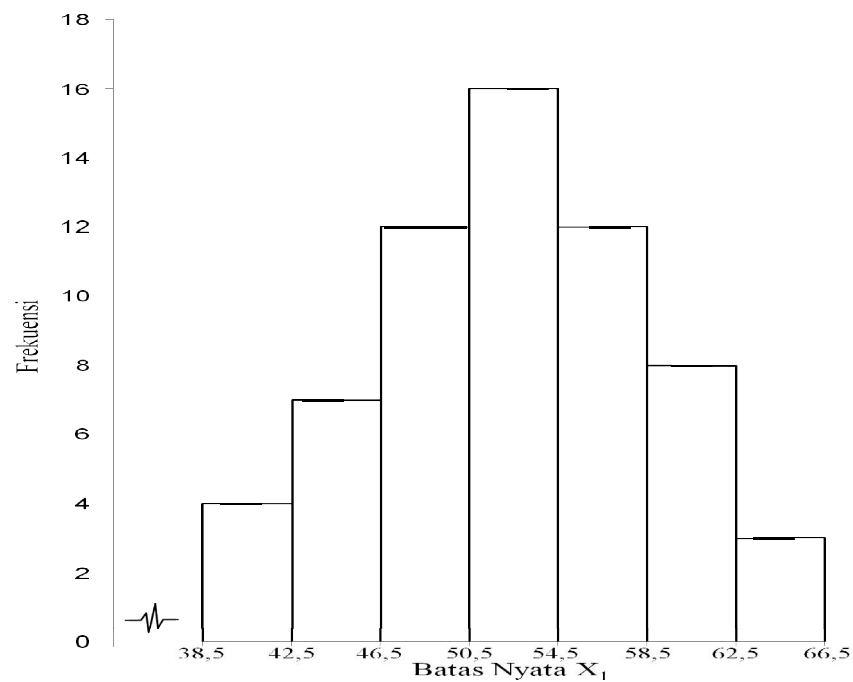
Data Insentif (Variabel X_1) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert (likert scale) oleh 62 orang karyawan PT. Ultra Prima Artaboga sebagai responden. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 39 dan skor tertinggi 66, skor rata-rata (\bar{X}_1) sebesar 52, varians (S^2) sebesar 40,614 dan simpangan baku (S) sebesar 6,373 (proses perhitungan pada lampiran 23).

Distribusi frekuensi insentif dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 27, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas interval 4 (proses perhitungan pada lampiran 18)

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Insentif

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 39 - 42 | 38,5 | 42,5 | 4 | 6,5% |
| 43 - 46 | 42,5 | 46,5 | 7 | 11,3% |
| 47 - 50 | 46,5 | 50,5 | 12 | 19,4% |
| 51 - 54 | 50,5 | 54,5 | 16 | 25,8% |
| 55 - 58 | 54,5 | 58,5 | 12 | 19,4% |
| 59 - 62 | 58,5 | 62,5 | 8 | 12,9% |
| 63 - 66 | 62,5 | 66,5 | 3 | 4,8% |
| Jumlah | | | 62 | 100% |

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel insentif, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.2:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Insentif

Berdasarkan grafik histrogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel insentif yaitu 16 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 50,5-54,5 dengan frekuensi relatif sebesar 25,8% dan frekuensi terendahnya adalah 3 terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yakni antara 62,5-66,5 dengan frekuensi relative sebesar 5,2%. Jumlah frekuensi yang berada pada skor rata-rata yaitu sebanyak 16 orang (25,8%), sedangkan jumlah frekuensi yang berada di atas rata-rata sebanyak 23 orang (37,1%), dan jumlah frekuensi yang berada di bawah rata-rata sebanyak 23 orang (37,1%).

Sedangkan berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari variabel insentif, terlihat bahwa sub indikator yang memiliki skor paling besar adalah sub indikator pujian dari indikator insentif non material yaitu sebesar 33,82%. Selanjutnya sub indikator komisi yaitu sebesar 33,73% dan sub indikator bonus yang memiliki skor paling rendah yaitu sebesar 32,45% (proses perhitungan pada lampiran 111).

3. Kepuasan Kerja

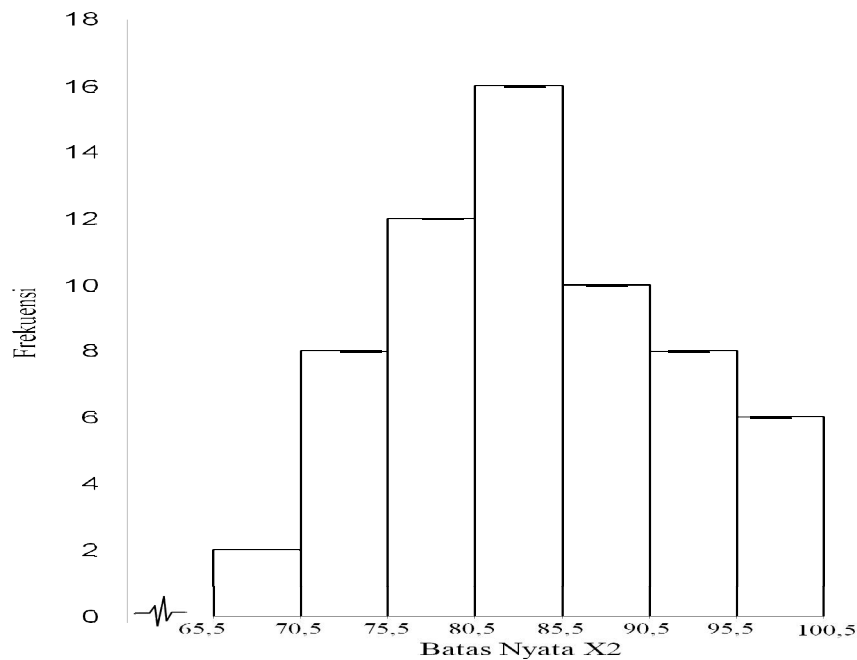
Data Kepuasan kerja (Variabel X_2) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert (likert scale) oleh 62 orang karyawan PT. Ultra Prima Artaboga sebagai responden. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 66 dan skor tertinggi 100, skor rata-rata (\bar{X}_2) sebesar 83,50, varians (S^2) sebesar 65,360 dan simpangan baku (S) sebesar 8,085 (proses perhitungan pada lampiran 23).

Distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 34, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas interval 5 (proses perhitungan pada lampiran 20)

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| 66 - 70 | 65,5 | 70,5 | 2 | 3,2% |
| 71 - 75 | 70,5 | 75,5 | 8 | 12,9% |
| 76 - 80 | 75,5 | 80,5 | 12 | 19,4% |
| 81 - 85 | 80,5 | 85,5 | 16 | 25,8% |
| 86 - 90 | 85,5 | 90,5 | 10 | 16,1% |
| 91 - 95 | 90,5 | 95,5 | 8 | 12,9% |
| 96 - 100 | 95,5 | 100,5 | 6 | 9,7% |
| Jumlah | | | 62 | 100% |

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel kepuasan kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.3.



Gambar IV.3
Grafik Histogram Kepuasan kerja

Berdasarkan grafik histrogram pada gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 16 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) 80,5-85,5 dengan frekuensi relatif sebesar 25,8% dan frekuensi terendahnya adalah 2 terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) 65,5-70,5 dengan frekuensi relative sebesar 5,2%. Jumlah frekuensi yang berada pada skor rata-rata yaitu sebanyak 16 orang (25,8%), sedangkan jumlah frekuensi yang berada di atas rata-rata sebanyak 24 orang (38,7%), dan jumlah frekuensi yang berada di bawah rata-rata sebanyak 22 orang (35,5%).

Sedangkan berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing dimensi dari variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor paling besar adalah pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 20,43%. Selanjutnya dimensi gaji sebesar 20,23%, dimensi supervisi sebesar 20,18%, dimensi hubungan dengan

rekan kerja sebesar 19,98%, dan dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu promosi sebesar 19,17% (proses perhitungan pada lampiran 22).

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Tabel IV.5 Uji Nilai Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov(a) | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------|-----------------------|----|---------|--------------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Prestasi Kerja | .078 | 62 | .200(*) | .966 | 62 | .086 |
| Insentif | .052 | 62 | .200(*) | .988 | 62 | .795 |
| Kepuasan Kerja | .064 | 62 | .200(*) | .986 | 62 | .677 |

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel IV.5 di atas nilai Sig. Prestasi kerja sebesar 0,200 kemudian nilai Sig. insentif sebesar 0.200 dan nilai Sig. untuk kepuasan kerja sebesar 0.200. Ini berarti nilai ketiga variabel memiliki nilai Sig. di atas 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan yaitu insentif, kepuasan kerja dan prestasi kerja, data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal dan menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier

tersebut dapat dilakukan dengan anova. Uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.6 Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Prestasi Kerja * Insentif | Between Groups | (Combined) | 2438.984 | 25 | 97.559 | .951 | .545 |
| | | Linearity | 1403.258 | 1 | 1403.258 | 13.675 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 1035.726 | 24 | 43.155 | .421 | .986 |
| | Within Groups | | 3694.000 | 36 | 102.611 | | |
| | Total | | 6132.984 | 61 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Prestasi Kerja * Kepuasan Kerja | Between Groups | (Combined) | 3390.317 | 28 | 121.083 | 1.457 | .149 |
| | | Linearity | 1299.290 | 1 | 1299.290 | 15.633 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 2091.027 | 27 | 77.445 | .932 | .571 |
| | Within Groups | | 2742.667 | 33 | 83.111 | | |
| | Total | | 6132.984 | 61 | | | |

Berdasarkan tabel di atas uji linieritas antara prestasi kerja dengan insentif dapat dilihat dari tabel signifikan, *Test for Linearity* sebesar 0,001. Sedangkan uji linieritas antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel signifikan, *Test for Linearity* sebesar 0,000. Karena nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Insentif | .813 | 1.230 |
| | Kepuasan Kerja | .813 | 1.230 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF dibawah 10. Dari tabel di atas dapat diketahui kedua variabel independent memiliki nilai Tolerance sebesar 0,813 berada dibawah 1 dan nilai VIF sebesar 1,230 jauh dibawah angka 10. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima, ini menunjukkan data model ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.10 Uji Glejser

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.668 | 6.791 | | -.098 | .922 |
| | Insentif | .091 | .105 | .123 | .864 | .391 |
| | Kepuasan Kerja | .033 | .083 | .056 | .392 | .696 |

a. Dependent Variable: Abre

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser nilai t statistik dari variabel insentif diperoleh nilai Sig. 0,391 > 0,05 dan variabel kepuasan kerja diperoleh hasil nilai Sig. 0,696 > 0,05. Karena nilai Sig. > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, ini berarti pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi

Tabel IV.4 Persamaan Regresi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.113 | 12.204 | | .419 | .677 |
| | Insentif | .540 | .189 | .344 | 2.859 | .006 |
| | Kepuasan Kerja | .387 | .149 | .312 | 2.594 | .012 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel IV.4 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5,113 + 0,540X_1 + 0,387X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 5,113; artinya jika insentif nilainya 0 dan kepuasan kerja nilainya 0, maka prestasi kerja nilainya 5,113.

Selanjutnya koefisien regresi insentif sebesar 0,540 dan bertanda positif, artinya jika insentif mengalami kenaikan sebesar 1 point, dengan asumsi variabel lain tetap, maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,540. Koefisien

bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara insentif dengan prestasi kerja, semakin tinggi insentif maka akan semakin tinggi prestasi kerja.

Sedangkan kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,387 dan bertanda positif, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar point dengan asumsi variabel lain tetap, maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,387.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel. IV.7 Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 1887.582 | 2 | 943.791 | 13.116 | .000(a) |
| | Residual | 4245.402 | 59 | 71.956 | | |
| | Total | 6132.984 | 61 | | | |

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara bersama-sama insentif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 13,116 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,17 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan insentif dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial didalam menerangkan variabel dependen.

Tabel. IV.8 Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.113 | 12.204 | | .419 | .677 |
| | Insentif | .540 | .189 | .344 | 2.859 | .006 |
| | Kepuasan Kerja | .387 | .149 | .312 | 2.594 | .012 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas variabel insentif menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,859 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,67 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 karena signifikansi lebih kecil daripada 0,05 atau 5%. Maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kemudian Variabel kepuasan kerja menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,594 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,67 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 karena signifikansi lebih kecil daripada 0,05 atau 5%. Maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Koefisien Determinasi

**Tabel IV.11 Koefisien Determinasi
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .555 ^a | .308 | .284 | 8.483 |

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai R square adalah 0,308 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu insentif dan kepuasan kerja diterangkan dengan model persamaan sebesar 30,8% sisanya 69,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model persamaan regresi ini.

C. Interpretasi Data

Pengujian yang dilakukan di atas terhadap model menunjukkan bahwa model yang diajukan secara signifikan membuktikan adanya pengaruh secara simultan variabel insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil estimasi di atas dapat menunjukkan bahwa $R^2 = 0,308$ yang bermakna bahwa variabel independen insentif dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi prestasi kerja sebesar 30,8% dan sisanya sebesar 69,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam estimasi.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa secara bersama-sama insentif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 13,116 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,15

dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan insentif dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan nilai R sebesar 0,555; hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,555. Sehingga, semakin tinggi insentif dan kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uji t antara insentif dengan prestasi kerja menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,859 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,67, dan dimana probabilitasnya pada $0,006 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,540 bermakna jika insentif meningkat sebesar point, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,540, dengan kata lain jika insentif mengalami kenaikan sebesar point, maka pengaruh secara langsung prestasi kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,540. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi insentif, maka akan semakin tinggi prestasi kerja.

Selanjutnya uji t antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,594 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,67, dan dimana probabilitasnya pada $0,012 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,387 bermakna jika kepuasan kerja meningkat sebesar point dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,387, dengan kata lain jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar point maka pengaruh secara

langsung prestasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,387. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti hanya mengenai insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Sementara prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengelolaan data, pengetahuan deskriptif, analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Insentif adalah pemberian rangsangan berupa material dan non material untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.
2. Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supevisi dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya mencakup kualitas dan kuantitas kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja secara serempak (uji F) dan secara parsial (uji t).
5. Insentif dan kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) ditentukan oleh prestasi kerja sebesar 30,8% dan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Dari kesimpulan di atas, dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan tingkat keeratan yang kuat dari ketiga variabel penelitian ini. Oleh karena itu, implikasi yang timbul menunjukkan bahwa:

1. Dalam pemberian insentif, yang dibutuhkan bukan hanya insentif material saja, tetapi insentif non material seperti pujian juga berpengaruh besar, karena para SPG akan merasa dihargai pekerjaannya dan akan terus berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Insentif berpengaruh positif terhadap meningkatnya prestasi kerja para SPG. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif agar volume penjualan produk perusahaan meningkat.
3. Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh yang positif dalam peningkatan prestasi kerja. Perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja karyawannya meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi dan hubungan dengan rekan kerja, sebab jika kepuasan kerja SPG tinggi maka akan meningkatkan prestasi kerja para SPG.
4. Penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting dilakukan secara berkala agar pimpinan perusahaan mengetahui siapa saja karyawan yang berprestasi.
5. Walaupun penelitian ini telah berhasil membuktikan adanya pengaruh yang positif antara insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, peneliti menyadari bahwa tidak hanya insentif dan kepuasan kerja yang menjadi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian bonus dan konsisten dengan memberikan bonus setiap bulan dan di dasarkan pada kebutuhan karyawan agar prestasi kerja karyawan meningkat.
2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti memberikan promosi bagi SPG yang berprestasi dengan menjadikan SPG yang berprestasi sebagai Leader SPG atau menjadikan SPG yang benar-benar berprestasi sebagai staff tetap diperusahaan, sehingga SPG betah dan bertahan bekerja diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bars, Llyod L. and Leslie W. Rue. *Human Resources and Personal Management*. USA: Richard D. Irwin, 1999
- Bernadin, H. Jhon. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. 3rd Edition. McGraw- Hil, 2003
- Cardoso Gomes, Fraustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003
- Daft, Richard L. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2000
- Davis Keith dan Jhon W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, 2004
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Gibson, Ivansevich, et.al. *Organizations: Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill, 2006
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001
- Harianja, Marihot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo, 2002.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2003
- Ibrahim, Darwies. *Smart Selling "Fish Were the Fish Are" Pendekatan Baru untuk Meningkatkan Penjualan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Kotler, Philip . *Marketing Management The Millenium Edition*. USA: Prentice Hall, 2000
- Kreiner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill, 2004

- Luthan, Fred. *Organizational Behaviour*. 10th Edition. New York: McGraw hill, 2005
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba 4, 2000
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku ke dua. Jakarta Salemba Empat, 2002
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University, 2003
- Nedler. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta, 2005
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004
- Pieter J.D. Drenth et.all. *Handbook of work and Organizational Psychology*. 2nd Edition. UK: Psychology Press Ltd, 1998
- Priyatno Duwi, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom, 2010
- Robbins, Stephen P. *Essential of Organizational Behavior*. 6th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, 2000
- _____. *Perilaku Organisasi* jilid I. Penterjemah : Adyana Pujatmaka. Jakarta: Prenhallindo, 2003
- Rucky Achmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Rumonda, Arnita Zainoeddin, dan Amllys S. Silalahi. Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Balai Yasa Pulo Brayan PT. Kereta Api Medan, *Mepa Ekonomi: Jurnal Magister Ilmu Ekonomi*, Vol. 4 No. 1. Januari 2009
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2002
- Scpermerhorn, Hunt and Osborn. *Organizational Behavior*, 9th Edition. USA: Wiley International Edition, 2005

- Sirait, Justine T. *Memahami Azas-azas Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo, 2006
- Soeprihanto, Jhon. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2001
- Sopiah. *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: Andi, 2008
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV.Afabeta, 2008
- Suhaeli, Dahli. Pengaruh Gaji, Insentif, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bulog (Sub Divre Wilayah V) Kedu. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 5 No. 1. April 2007
- Suwatno dan Donni J. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta, 2011

Kuisiener Uji Coba Variabel X1 (Insentif)

No. Responden :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama
2. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Anda
3. Berilah tanda cek list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda
4. Kriteria pilihan jawaban :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Menurut saya, bonus yang diberikan perusahaan di dasarkan pada beban kerja karyawan | | | | | |
| 2 | Menurut saya, perusahaan tidak adil dalam menetapkan besarnya komisi setiap bulan | | | | | |
| 3 | Menurut saya, pujian yang diberikan perusahaan menimbulkan rasa iri diantara karyawan | | | | | |
| 4 | Saya beranggapan, perusahaan tidak konsisten dalam memberikan bonus | | | | | |
| 5 | Menurut saya pemberian komisi oleh perusahaan sudah sesuai dengan imbalan penjualan | | | | | |
| 6 | Saya beranggapan bahwa pemberian bonus telah ditetapkan secara adil | | | | | |
| 7 | Saya menilai, komisi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan target penjualan | | | | | |
| 8 | Menurut saya, perusahaan tidak selalu memberikan bonus setiap bulan | | | | | |
| 9 | Menurut saya, sistem komisi yang ditetapkan perusahaan dapat memacu karyawan mencapai target | | | | | |
| 10 | Saya beranggapan, komisi yang diberikan setiap bulan sudah layak | | | | | |
| 11 | Saya beranggapan, pujian yang diberikan perusahaan memacu semangat kerja karyawan | | | | | |
| 12 | Menurut saya, dalam memberikan bonus perusahaan tidak mempertimbangkan kebutuhan karyawan | | | | | |
| 13 | Saya menilai, komisi yang diberikan perusahaan terlalu rendah | | | | | |
| 14 | Saya beranggapan, bahwa komisi yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 15 | Menurut saya, perusahaan memberikan bonus sesuai dengan harapan karyawan | | | | | |
| 16 | Menurut saya, komisi yang diberikan perusahaan tidak seimbang dengan hasil kerja karyawan | | | | | |
| 17 | Saya beranggapan, perusahaan memberikan pujian tidak berdasarkan hasil kerja | | | | | |
| 18 | Menurut saya, pujian yang diberikan perusahaan sudah cukup adil. | | | | | |

Kuisisioner Uji Coba Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

No. Responden :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama
2. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Anda
3. Berilah tanda cek list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda
4. Kriteria pilihan jawaban :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dapat membuat saya berkembang | | | | | |
| 3 | Atasan mengawasi pekerjaan saya secara berkala | | | | | |
| 4 | Saya merasa mendapatkan kesempatan yang sama untuk peningkatan karier | | | | | |
| 5 | Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya saat ini | | | | | |
| 6 | Saya mendapatkan gaji yang memadai | | | | | |
| 7 | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya | | | | | |
| 8 | Saya kecewa, atasan tidak pernah memberikan bimbingan dalam bekerja | | | | | |
| 9 | Saya mengalami hambatan untuk berkarir dalam perusahaan ini | | | | | |
| 10 | Saya kecewa, rekan sekerja saya enggan membantu menyelesaikan kesulitan kerja | | | | | |
| 11 | Gaji yang dibayarkan perusahaan kepada saya tepat waktu | | | | | |
| 12 | Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki | | | | | |
| 13 | Saya senang, atasan saya memberikan perhatian terhadap hasil kerja saya | | | | | |
| 14 | Saya merasa, peluang untuk maju hanya diberikan pada orang-orang tertentu | | | | | |
| 15 | Atasan saya tidak memberikan dukungan disaat hasil kerja saya menurun | | | | | |
| 16 | Saya merasa gaji yang saya terima tidak mencukupi | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | kebutuhan hidup saya | | | | | |
| 17 | Pekerjaan yang saya hadapi saat ini, tidak memberikan tantangan bagi saya | | | | | |
| 18 | Rekan kerja saya menyenangkan | | | | | |
| 19 | Saya tidak merasa cocok dengan teman sekerja saya | | | | | |
| 20 | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik | | | | | |
| 21 | Atasan selalu memberikan arahan terhadap pekerjaan saya | | | | | |
| 22 | Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 23 | Saya merasa senang mendapatkan dukungan dari rekan kerja | | | | | |
| 24 | Atasan tidak memberikan jalan keluar atas kesulitan yang saya hadapi dalam bekerja | | | | | |
| 25 | Atasan selalu menyemangati saya dalam bekerja | | | | | |
| 26 | Saya merasa pekerjaan saya saat ini membosankan | | | | | |

Kuisiioner Final Variabel X1 (Insentif)

No. Responden :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama
2. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Anda
3. Berilah tanda chek list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda
4. Kriteria pilihan jawaban :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Menurut saya, bonus yang diberikan perusahaan di dasarkan pada beban kerja karyawan | | | | | |
| 2 | Menurut saya, perusahaan tidak adil dalam menetapkan besarnya komisi setiap bulan | | | | | |
| 3 | Menurut saya, pujian yang diberikan perusahaan menimbulkan rasa iri diantara karyawan | | | | | |
| 4 | Saya beranggapan, perusahaan tidak konsisten dalam memberikan bonus | | | | | |
| 5 | Menurut saya pemberian komisi oleh perusahaan sudah sesuai dengan imbalan penjualan | | | | | |
| 6 | Saya beranggapan bahwa pemberian bonus telah ditetapkan secara adil | | | | | |
| 7 | Saya menilai, komisi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan target penjualan | | | | | |
| 8 | Menurut saya, perusahaan tidak selalu memberikan bonus setiap bulan | | | | | |
| 9 | Menurut saya, sistem komisi yang ditetapkan perusahaan dapat memacu karyawan mencapai target | | | | | |
| 10 | Saya beranggapan, pujian yang diberikan perusahaan memacu semangat kerja karyawan | | | | | |
| 11 | Menurut saya, dalam memberikan bonus perusahaan tidak mempertimbangkan kebutuhan karyawan | | | | | |
| 12 | Saya menilai, komisi yang diberikan perusahaan terlalu rendah | | | | | |
| 13 | Saya beranggapan, bahwa komisi yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan | | | | | |
| 14 | Menurut saya, komisi yang diberikan perusahaan tidak seimbang dengan hasil kerja karyawan | | | | | |
| 15 | Menurut saya, pujian yang diberikan perusahaan sudah cukup adil. | | | | | |

Kuisisioner Final Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

No. Responden :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama
2. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Anda
3. Berilah tanda cek list (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda
4. Kriteria pilihan jawaban :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dapat membuat saya berkembang | | | | | |
| 3 | Atasan mengawasi pekerjaan saya secara berkala | | | | | |
| 4 | Saya merasa mendapatkan kesempatan yang sama untuk peningkatan karier | | | | | |
| 5 | Saya mendapatkan gaji yang memadai | | | | | |
| 6 | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya | | | | | |
| 7 | Saya kecewa, atasan tidak pernah memberikan bimbingan dalam bekerja | | | | | |
| 8 | Atasan saya tidak memberikan dukungan disaat hasil kerja saya menurun | | | | | |
| 9 | Saya kecewa, rekan sekerja saya enggan membantu menyelesaikan kesulitan kerja | | | | | |
| 10 | Gaji yang dibayarkan perusahaan kepada saya tepat waktu | | | | | |
| 11 | Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki | | | | | |
| 12 | Saya senang, atasan saya memberikan perhatian terhadap hasil kerja saya | | | | | |
| 13 | Saya mengalami hambatan untuk berkarir dalam perusahaan ini | | | | | |
| 14 | Saya merasa gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan hidup saya | | | | | |
| 15 | Rekan kerja saya menyenangkan | | | | | |
| 16 | Saya tidak merasa cocok dengan teman sekerja saya | | | | | |
| 17 | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 18 | Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 19 | Saya merasa senang mendapatkan dukungan dari rekan kerja | | | | | |
| 20 | Atasan selalu menyemangati saya dalam bekerja | | | | | |
| 21 | Saya merasa pekerjaan saya saat ini membosankan | | | | | |

Data Uji Coba Responden
Variabel X1 (Insentif)

| No. Resp. | Butir Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | | | | | Skor Total |
|--------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 70 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 68 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 53 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 61 |
| 6 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 53 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 83 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 72 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 73 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 48 |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| 13 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 60 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 64 |
| 15 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 58 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 62 |
| 17 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 59 |
| 18 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 68 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 75 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 66 |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 72 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 74 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 62 |
| 24 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 52 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 74 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 53 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 65 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 74 |
| 30 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 45 |
| Σ | 115 | 120 | 111 | 100 | 107 | 115 | 97 | 96 | 107 | 88 | 132 | 106 | 106 | 127 | 98 | 97 | 101 | 98 | 1921 |

Data Uji Coba
Variabel X2 (Kepuasan kerja)

| No. Resp. | Butir Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Skor Total |
|--------------|------------------|-----|-----|----|-----|-----|----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|-----|-----|----|----|-----|-----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 104 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 87 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 102 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 96 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 105 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 93 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 111 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 104 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 87 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 91 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 84 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 87 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 82 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 80 |
| 16 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 66 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 79 |
| 18 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 4 | 84 |
| 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 103 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 102 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 93 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 108 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 76 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 79 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 81 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 112 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 79 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 72 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 95 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 98 |
| Σ | 120 | 118 | 114 | 99 | 120 | 101 | 96 | 85 | 100 | 93 | 103 | 114 | 118 | 108 | 115 | 103 | 105 | 87 | 95 | 100 | 114 | 115 | 99 | 96 | 110 | 116 | 2744 |

Variabel X₁ (Insentif)**Correlations**

| | | Total X1 |
|----|---------------------|----------|
| 1 | Pearson Correlation | .383(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .037 |
| | N | 30 |
| 2 | Pearson Correlation | .666(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 3 | Pearson Correlation | .607(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 4 | Pearson Correlation | .706(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 5 | Pearson Correlation | .535(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 |
| 6 | Pearson Correlation | .550(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 |
| 7 | Pearson Correlation | .778(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 8 | Pearson Correlation | .662(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 9 | Pearson Correlation | .695(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 10 | Pearson Correlation | .331 |
| | Sig. (2-tailed) | .074 |
| | N | 30 |
| 11 | Pearson Correlation | .548(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 |
| 12 | Pearson Correlation | .368(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .046 |
| | N | 30 |
| 13 | Pearson Correlation | .687(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 14 | Pearson Correlation | .548(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 |
| 15 | Pearson Correlation | .186 |

Lampiran 8

| | | |
|----------|---------------------|----------|
| | Sig. (2-tailed) | .326 |
| | N | 30 |
| 16 | Pearson Correlation | .510(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .004 |
| | N | 30 |
| 17 | Pearson Correlation | -.157 |
| | Sig. (2-tailed) | .406 |
| | N | 30 |
| 18 | Pearson Correlation | .427(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .019 |
| | N | 30 |
| Total X1 | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | . |
| | N | 30 |

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded | 0 | .0 |
| | (a) | | |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854 | 15 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 50.63 | 71.895 | .363 | .855 |
| 2 | 50.47 | 68.740 | .601 | .840 |
| 3 | 50.77 | 72.254 | .524 | .845 |
| 4 | 51.13 | 68.464 | .611 | .839 |
| 5 | 50.90 | 71.266 | .444 | .848 |
| 6 | 50.63 | 72.240 | .493 | .846 |
| 7 | 51.23 | 63.426 | .709 | .831 |
| 8 | 51.27 | 65.513 | .571 | .841 |
| 9 | 50.90 | 68.093 | .653 | .837 |
| 11 | 50.07 | 74.616 | .469 | .849 |

| | | | | |
|----|-------|--------|------|------|
| 12 | 50.93 | 73.306 | .252 | .859 |
| 13 | 50.93 | 66.961 | .605 | .839 |
| 14 | 50.23 | 73.426 | .529 | .847 |
| 16 | 51.23 | 68.668 | .447 | .849 |
| 18 | 51.20 | 70.717 | .351 | .855 |

Tabel Interpretasi

| Besarnya nilai r | Interpretasi |
|---------------------|--------------|
| 0,800 - 1,000 | Sangattinggi |
| 0,600 - 0,799 | Tinggi |
| 0,400 - 0,599 | Cukup |
| 0,200 - 0,399 | Rendah |

Lampiran 9

Variabel X₂ (Kepuasan kerja)**Correlations**

| | | Total X2 |
|----|---------------------|----------|
| 1 | Pearson Correlation | .638(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 2 | Pearson Correlation | .620(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 3 | Pearson Correlation | .451(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .012 |
| | N | 30 |
| 4 | Pearson Correlation | .435(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .016 |
| | N | 30 |
| 5 | Pearson Correlation | .021 |
| | Sig. (2-tailed) | .914 |
| | N | 30 |
| 6 | Pearson Correlation | .453(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .012 |
| | N | 30 |
| 7 | Pearson Correlation | .440(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .015 |
| | N | 30 |
| 8 | Pearson Correlation | .767(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 9 | Pearson Correlation | .406(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .026 |
| | N | 30 |
| 10 | Pearson Correlation | .556(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 30 |
| 11 | Pearson Correlation | .442(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .015 |
| | N | 30 |
| 12 | Pearson Correlation | .426(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .019 |
| | N | 30 |
| 13 | Pearson Correlation | .528(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 30 |
| 14 | Pearson Correlation | .221 |
| | Sig. (2-tailed) | .240 |

| | | |
|-------|---------------------|----------|
| | N | 30 |
| 15 | Pearson Correlation | .549(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 |
| 16 | Pearson Correlation | .601(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| 17 | Pearson Correlation | .275 |
| | Sig. (2-tailed) | .142 |
| | N | 30 |
| 18 | Pearson Correlation | .433(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .017 |
| | N | 30 |
| 19 | Pearson Correlation | .546(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 |
| 20 | Pearson Correlation | .402(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .028 |
| | N | 30 |
| 21 | Pearson Correlation | .329 |
| | Sig. (2-tailed) | .076 |
| | N | 30 |
| 22 | Pearson Correlation | .377(*) |
| | Sig. (2-tailed) | .040 |
| | N | 30 |
| 23 | Pearson Correlation | .550(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 30 |
| 24 | Pearson Correlation | .340 |
| | Sig. (2-tailed) | .066 |
| | N | 30 |
| 25 | Pearson Correlation | .504(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .004 |
| | N | 30 |
| 26 | Pearson Correlation | .627(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 30 |
| Total | Pearson Correlation | 1 |
| X2 | Sig. (2-tailed) | . |
| | N | 30 |

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded (a) | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .869 | 21 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 69.37 | 116.516 | .606 | .858 |
| 2 | 69.43 | 122.116 | .469 | .863 |
| 3 | 69.57 | 124.254 | .294 | .868 |
| 4 | 70.07 | 120.064 | .389 | .865 |
| 6 | 70.00 | 120.690 | .418 | .864 |
| 7 | 70.17 | 121.109 | .355 | .866 |
| 8 | 70.53 | 111.913 | .726 | .852 |
| 9 | 70.03 | 122.999 | .298 | .868 |
| 10 | 70.27 | 119.513 | .476 | .862 |
| 11 | 69.93 | 118.547 | .406 | .865 |
| 12 | 69.57 | 121.495 | .463 | .863 |
| 13 | 69.43 | 121.082 | .472 | .863 |
| 15 | 69.53 | 120.671 | .491 | .862 |
| 16 | 69.93 | 115.857 | .580 | .858 |
| 18 | 70.47 | 119.706 | .416 | .864 |
| 19 | 70.20 | 116.028 | .565 | .859 |
| 20 | 70.03 | 122.033 | .275 | .870 |
| 22 | 69.53 | 125.706 | .180 | .872 |
| 23 | 70.07 | 114.961 | .611 | .857 |
| 25 | 69.70 | 116.976 | .519 | .860 |
| 26 | 69.50 | 116.741 | .626 | .857 |

Instrumen Variabel XI
Insentif

| No. Resp | Butir Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | | X Total |
|-------------|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 46 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 43 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 48 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 54 |
| 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 |
| 6 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 7 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 50 |
| 8 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 54 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 52 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 56 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 52 |
| 16 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 44 |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 18 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 19 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 58 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 21 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 46 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 53 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 24 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 46 |
| 25 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 55 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 50 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 45 |

| No. | Butir Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | | X Total |
|------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| Resp | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 48 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 59 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 58 |
| 31 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 48 |
| 33 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 57 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 41 |
| 36 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 58 |
| 38 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 47 |
| 39 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 49 |
| 40 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 54 |
| 41 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 47 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 48 |
| 43 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 58 |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 39 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 52 |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 49 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 51 |
| 50 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 56 |
| 51 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| 52 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 57 |
| 54 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 57 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 52 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 66 |
| 59 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 49 |
| 60 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 52 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| ΣXi | 215 | 214 | 219 | 218 | 199 | 196 | 222 | 211 | 206 | 215 | 217 | 227 | 233 | 237 | 228 | |

Instrumen Variabel X2
Kepuasan Kerja

| No. Resp | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X Total |
|----------|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 72 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 74 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 66 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 95 |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 97 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 83 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 80 |
| 9 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 84 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 88 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 83 |
| 13 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 75 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 92 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 79 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 69 |
| 17 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 89 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 97 |
| 19 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 89 |
| 20 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 75 |
| 21 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 76 |
| 22 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 81 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 83 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 77 |
| 25 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 88 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 82 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 74 |

| No. Resp | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X Total |
|----------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | |
| 28 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 78 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 82 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 87 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 96 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 80 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 78 |
| 34 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 80 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 71 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 83 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 76 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 75 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 83 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 92 |
| 41 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 85 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 90 |
| 43 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 89 |
| 44 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 91 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 84 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 87 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 95 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 99 |
| 49 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 76 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 77 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 92 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 90 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 98 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 71 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 100 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 85 |
| 57 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 84 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 93 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 93 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 83 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 89 |
| 62 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 79 |
| ΣXi | 249 | 249 | 246 | 240 | 258 | 254 | 258 | 252 | 247 | 246 | 246 | 242 | 233 | 245 | 249 | 251 | 251 | 244 | 242 | 247 | 260 | |

Penilaian Prestasi Kerja SPG

| No | KPI Reward | Bobot Pengali | Vs Target | Hasil Point |
|-------------|---|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Max absen adalah 1 hari dalam 1 bulan (Disiplin Kerja) | 10 | 66% | 6.6 |
| 2 | Sales (Target Penjualan) | 70 | 62% | 43.4 |
| 3 | Extra Display (Kerapihan) Rak umum : tambah min.2 teer FD, EG, Wingstack, Clipstrip (Salestrip) | 20 | 100% | 20 |
| Total Point | | | | 70 |

PT. ULTRA PRIMA ARTABOGA

Gedung Kantor Puri Arta Prima

Jl. Lingkar luar barat Kav 35-36

Rt 002/ Rw 003

Kelurahan Rawa Buaya

Kecamatan Cengkareng

Jakarta Barat 11740

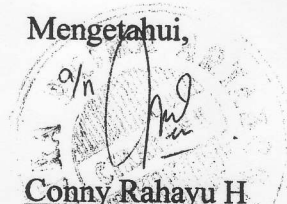
Indonesia

**DATA PENILAIAN PRESTASI KERJA
PADA BULAN JUNI 2012**

| No. | Responden | Disiplin kerja | Target Penjualan | Kerapihan | Hasil Point |
|-----|-----------------|----------------|------------------|-----------|-------------|
| 1 | SPG Smothie 1 | 6,6 | 35,4 | 15 | 57 |
| 2 | SPG Smothie 2 | 4,3 | 30,7 | 20 | 55 |
| 3 | SPG Smothie 3 | 5,2 | 44,8 | 20 | 70 |
| 4 | SPG Smothie 4 | 6,3 | 44,7 | 20 | 71 |
| 5 | SPG Smothie 5 | 4,4 | 43,6 | 20 | 68 |
| 6 | SPG Smothie 6 | 7,7 | 55,3 | 20 | 83 |
| 7 | SPG Vitamilk 1 | 3,2 | 44,8 | 15 | 63 |
| 8 | SPG Vitamilk 2 | 4,5 | 57,5 | 20 | 82 |
| 9 | SPG Vitamilk 3 | 4,2 | 37,8 | 20 | 62 |
| 10 | SPG Vitamilk 4 | 5,6 | 54,4 | 20 | 80 |
| 11 | SPG Vitamilk 5 | 5,2 | 45,8 | 15 | 66 |
| 12 | SPG Vitamilk 6 | 5,3 | 32,7 | 15 | 53 |
| 13 | SPG Vitamilk 7 | 3,7 | 40,3 | 20 | 64 |
| 14 | SPG Vitamilk 8 | 4,5 | 50,5 | 20 | 75 |
| 15 | SPG Vitamilk 9 | 5,2 | 50,8 | 20 | 76 |
| 16 | SPG Vitamilk 10 | 4,8 | 34,2 | 15 | 54 |
| 17 | SPG Vitamilk 11 | 4,2 | 32,8 | 15 | 52 |
| 18 | SPG Vitamilk 12 | 4,7 | 41,3 | 15 | 61 |
| 19 | SPG Formula 1 | 3,7 | 54,3 | 20 | 78 |
| 20 | SPG Formula 2 | 3,4 | 33,6 | 15 | 52 |
| 21 | SPG Formula 3 | 3,7 | 35,3 | 15 | 54 |
| 22 | SPG Formula 4 | 3,3 | 43,7 | 10 | 57 |
| 23 | SPG Klop 1 | 4,8 | 45,2 | 15 | 65 |
| 24 | SPG Klop 2 | 4,5 | 40,5 | 10 | 55 |
| 25 | SPG Klop 3 | 4,7 | 47,3 | 15 | 67 |
| 26 | SPG Klop 4 | 4,2 | 41,8 | 15 | 61 |
| 27 | SPG Klop 5 | 4,1 | 40,9 | 15 | 60 |
| 28 | SPG Klop 6 | 3,7 | 41,3 | 10 | 55 |
| 29 | SPG Klop 7 | 3,3 | 45,7 | 15 | 64 |
| 30 | SPG Klop 8 | 3,5 | 48,5 | 20 | 72 |
| 31 | SPG Klop 9 | 5,8 | 60,2 | 20 | 86 |
| 32 | SPG Klop 10 | 4,3 | 34,7 | 15 | 54 |
| 33 | SPG Klop 11 | 3,4 | 42,6 | 15 | 61 |
| 34 | SPG Klop 12 | 3,4 | 51,6 | 15 | 70 |
| 35 | SPG Klop 13 | 3,5 | 34,5 | 10 | 48 |
| 36 | SPG Collagen 1 | 5,3 | 54,7 | 10 | 70 |
| 37 | SPG Collagen 2 | 5,2 | 45,8 | 10 | 61 |
| 38 | SPG Collagen 3 | 3,3 | 38,7 | 10 | 52 |
| 39 | SPG Collagen 4 | 3,5 | 43,5 | 15 | 62 |
| 40 | SPG Collagen 5 | 4,5 | 34,5 | 15 | 54 |
| 41 | SPG Collagen 6 | 4,2 | 41,8 | 20 | 66 |

| No. | Responden | Disiplin kerja | Target Penjualan | Kerapihan | Hasil Point |
|-----|-----------------|----------------|------------------|-----------|-------------|
| 42 | SPG Collagen 7 | 6,7 | 50,3 | 20 | 77 |
| 43 | SPG Collagen 8 | 3,2 | 44,8 | 15 | 63 |
| 44 | SPG Collagen 9 | 4,5 | 63,5 | 20 | 88 |
| 45 | SPG Collagen 10 | 5,7 | 42,3 | 10 | 58 |
| 46 | SPG Collagen 11 | 6 | 35 | 15 | 56 |
| 47 | SPG Collagen 12 | 4,7 | 45,3 | 20 | 70 |
| 48 | SPG Collagen 13 | 4,3 | 45,7 | 20 | 70 |
| 49 | SPG Collagen 14 | 5,5 | 38,5 | 15 | 59 |
| 50 | SPG Fitactiv 1 | 3,5 | 50,5 | 20 | 74 |
| 51 | SPG Fitactiv 2 | 5,7 | 58,3 | 20 | 84 |
| 52 | SPG Fitactiv 3 | 7 | 51 | 20 | 78 |
| 53 | SPG Fitactiv 4 | 5,7 | 54,3 | 20 | 80 |
| 54 | SPG Fitactiv 5 | 4,5 | 51,5 | 20 | 76 |
| 55 | SPG Fitactiv 6 | 3,2 | 44,8 | 20 | 68 |
| 56 | SPG Fitactiv 7 | 4,3 | 51,7 | 20 | 76 |
| 57 | SPG Fitactiv 8 | 3,2 | 34,8 | 15 | 53 |
| 58 | SPG Fitactiv 9 | 4,3 | 51,7 | 20 | 76 |
| 59 | SPG Fitactiv 10 | 3,7 | 40,3 | 20 | 64 |
| 60 | SPG Fitactiv 11 | 4,7 | 40,3 | 15 | 60 |
| 61 | SPG Fitactiv 12 | 4,3 | 47,7 | 20 | 72 |
| 62 | SPG Fitactiv 13 | 4,5 | 48,5 | 20 | 73 |

Mengetahui,


Conny Rahayu H.
Product Specialist Fitactiv
PT Ultra Prima Artaboga

REKAPITULASI SKOR TOTAL INSTRUMEN

| No. | Y | X1 | X2 |
|-----|----|----|----|
| 1 | 57 | 46 | 72 |
| 2 | 55 | 43 | 74 |
| 3 | 70 | 48 | 66 |
| 4 | 71 | 54 | 85 |
| 5 | 68 | 60 | 95 |
| 6 | 83 | 60 | 97 |
| 7 | 63 | 50 | 83 |
| 8 | 82 | 54 | 80 |
| 9 | 62 | 52 | 84 |
| 10 | 80 | 51 | 85 |
| 11 | 66 | 56 | 88 |
| 12 | 53 | 50 | 83 |
| 13 | 64 | 62 | 75 |
| 14 | 75 | 42 | 92 |
| 15 | 76 | 52 | 79 |
| 16 | 54 | 44 | 69 |
| 17 | 52 | 60 | 89 |
| 18 | 61 | 40 | 97 |
| 19 | 78 | 58 | 89 |
| 20 | 52 | 47 | 75 |
| 21 | 54 | 46 | 76 |
| 22 | 57 | 53 | 81 |
| 23 | 65 | 43 | 83 |
| 24 | 55 | 46 | 77 |
| 25 | 67 | 55 | 88 |
| 26 | 61 | 50 | 82 |
| 27 | 60 | 45 | 74 |
| 28 | 55 | 48 | 78 |
| 29 | 64 | 59 | 82 |
| 30 | 72 | 58 | 87 |
| 31 | 86 | 52 | 96 |
| 32 | 54 | 48 | 80 |
| 33 | 61 | 57 | 78 |
| 34 | 70 | 51 | 80 |
| 35 | 48 | 41 | 71 |
| 36 | 70 | 53 | 83 |
| 37 | 61 | 58 | 76 |
| 38 | 52 | 47 | 75 |
| 39 | 62 | 49 | 83 |
| 40 | 54 | 54 | 92 |
| 41 | 66 | 47 | 85 |
| 42 | 77 | 48 | 90 |
| 43 | 63 | 57 | 89 |
| 44 | 88 | 58 | 91 |
| 45 | 58 | 39 | 84 |
| 46 | 56 | 52 | 87 |
| 47 | 70 | 54 | 95 |

| | | | |
|----|----|----|-----|
| 48 | 70 | 63 | 99 |
| 49 | 59 | 51 | 76 |
| 50 | 74 | 56 | 77 |
| 51 | 84 | 62 | 92 |
| 52 | 78 | 62 | 90 |
| 53 | 80 | 57 | 98 |
| 54 | 76 | 53 | 71 |
| 55 | 68 | 62 | 100 |
| 56 | 76 | 64 | 85 |
| 57 | 53 | 52 | 84 |
| 58 | 76 | 66 | 93 |
| 59 | 64 | 49 | 93 |
| 60 | 60 | 56 | 83 |
| 61 | 72 | 52 | 89 |
| 62 | 73 | 55 | 79 |

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 88 - 48 \\ &= 40\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

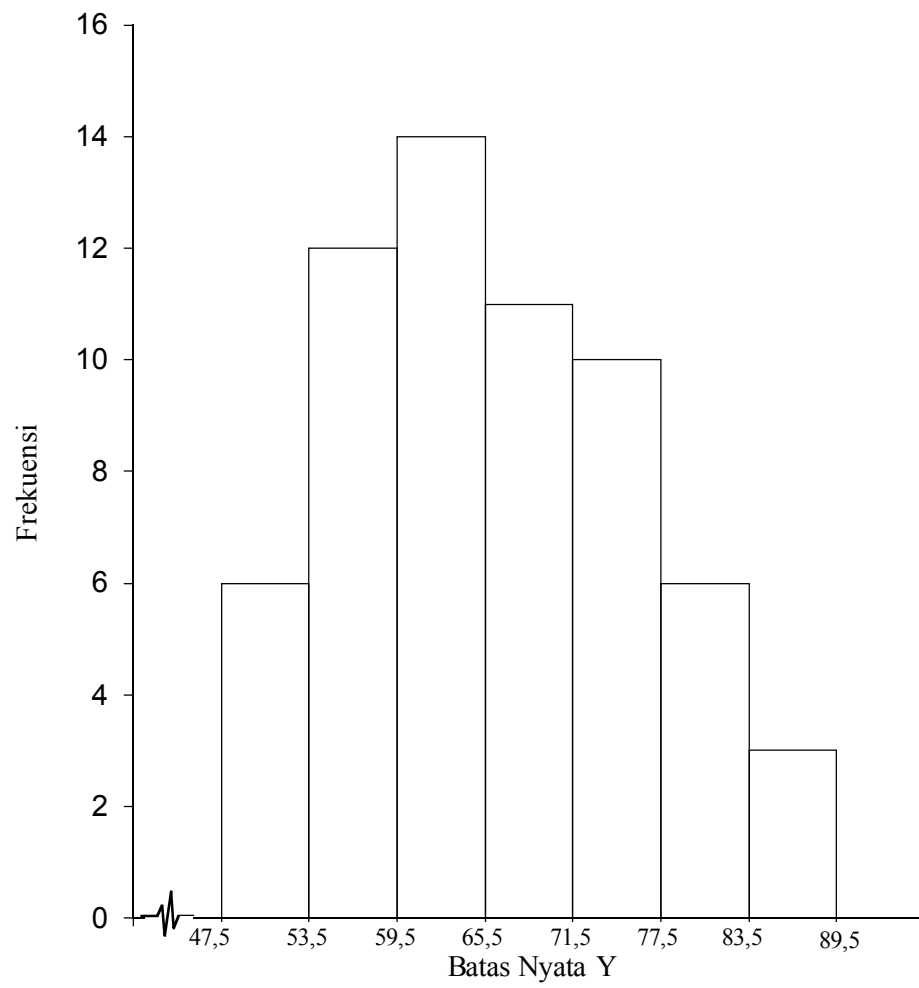
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,91 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{40}{7} = 5.7143 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 48 - 53 | 47.5 | 53.5 | 6 | 9.7% |
| 54 - 59 | 53.5 | 59.5 | 12 | 19.4% |
| 60 - 65 | 59.5 | 65.5 | 14 | 22.6% |
| 66 - 71 | 65.5 | 71.5 | 11 | 17.7% |
| 72 - 77 | 71.5 | 77.5 | 10 | 16.1% |
| 78 - 83 | 77.5 | 83.5 | 6 | 9.7% |
| 84 - 89 | 83.5 | 89.5 | 3 | 4.8% |
| Jumlah | | | 62 | 100% |

**Grafik Histogram
Variabel Y**



**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_1**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 66 - 39 \\ &= 27\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

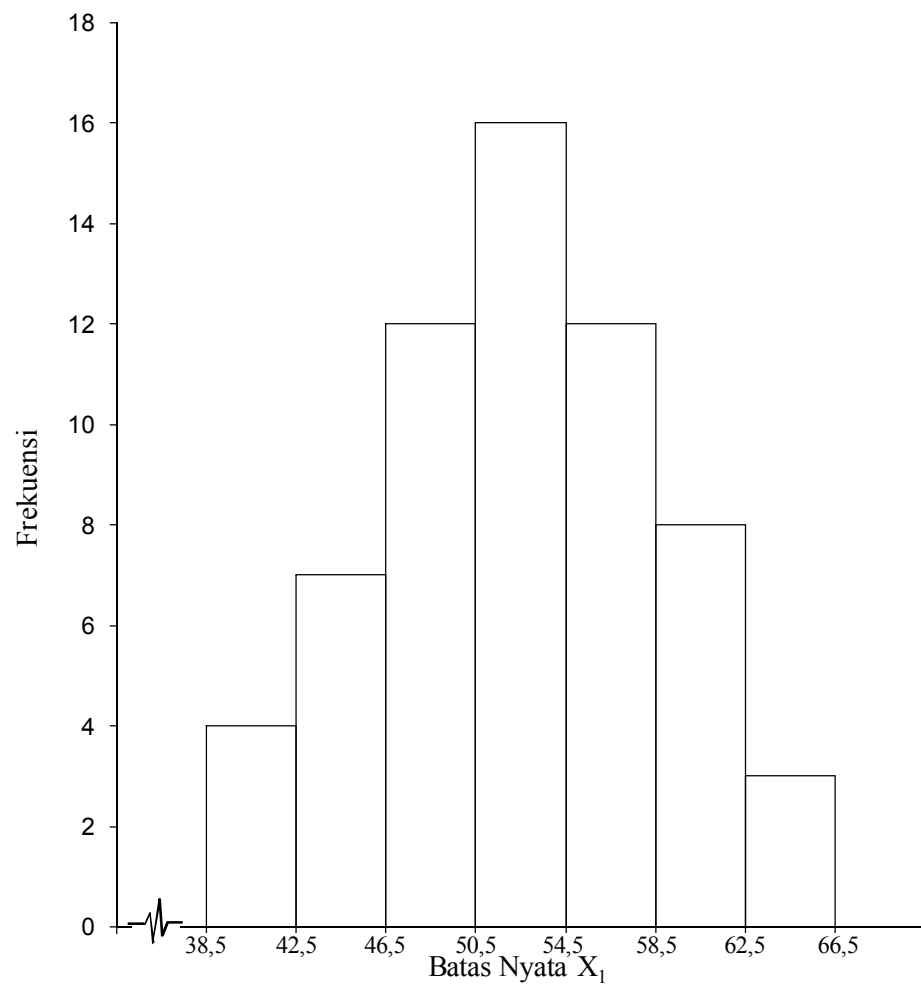
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,91 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{27}{7} = 3.86 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{)}\end{aligned}$$

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 39 - 42 | 38.5 | 42.5 | 4 | 6.5% |
| 43 - 46 | 42.5 | 46.5 | 7 | 11.3% |
| 47 - 50 | 46.5 | 50.5 | 12 | 19.4% |
| 51 - 54 | 50.5 | 54.5 | 16 | 25.8% |
| 55 - 58 | 54.5 | 58.5 | 12 | 19.4% |
| 59 - 62 | 58.5 | 62.5 | 8 | 12.9% |
| 63 - 66 | 62.5 | 66.5 | 3 | 4.8% |
| Jumlah | | | 62 | 100% |

Grafik Histogram
Variabel X_1



Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 100 - 66 \\ &= 34\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

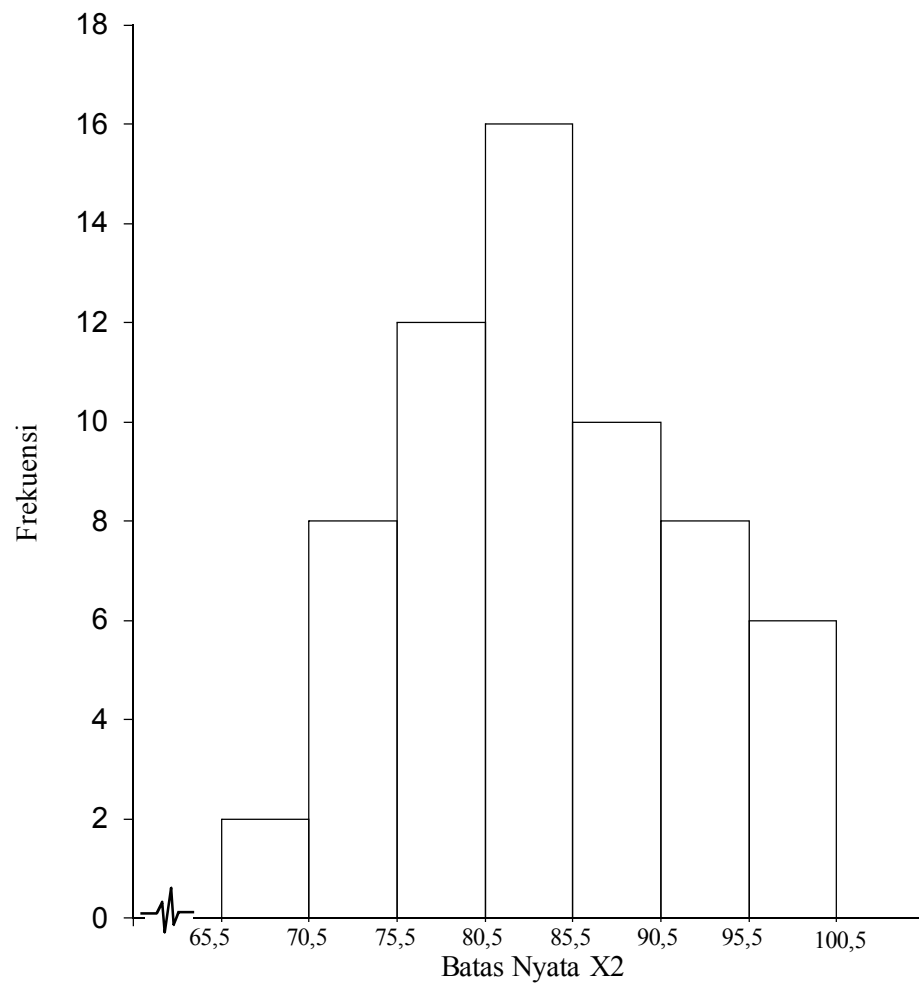
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,91 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{34}{7} = 4.8571 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{)}\end{aligned}$$

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 66 - 70 | 65.5 | 70.5 | 2 | 3.2% |
| 71 - 75 | 70.5 | 75.5 | 8 | 12.9% |
| 76 - 80 | 75.5 | 80.5 | 12 | 19.4% |
| 81 - 85 | 80.5 | 85.5 | 16 | 25.8% |
| 86 - 90 | 85.5 | 90.5 | 10 | 16.1% |
| 91 - 95 | 90.5 | 95.5 | 8 | 12.9% |
| 96 - 100 | 95.5 | 100.5 | 6 | 9.7% |
| Jumlah | | | 62 | 100% |

Grafik Histogram
Variabel X_2



Perhitungan Sub Indikator Yang Dominan Variabel X₁

$$\text{Skor Sub Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor tiap butir soal Sub indikator}}{\text{Banyaknya soal Sub indikator}}$$

| Indikator | Sub Indikator | Jumlah Soal | No. Soal | Jumlah skor indikator |
|-----------------------|---------------|-------------|------------------------|---|
| Insentif Material | Komisi | 7 | 2, 5, 7, 9, 12, 13, 14 | $(214+199+222+206+227+233+237)/7 = 219,7$ $*219,7 / 651,4 \times 100\% = 33,73 \%$ |
| | Bonus | 5 | 1, 4, 6, 8, 11 | $(215+218+196+211+217)/5 = 211,4$ $*211,4 / 651,4 \times 100\% = 32,45\%$ |
| Insentif non Material | Pujian | 3 | 3, 10, 15 | $(219+215+228)/3 = 220,3$ $*220,3 / 651,4 \times 100\% = 33,82\%$ |

Σ Jumlah Skor Indikator
 Σ = 651,4

Kesimpulan: Indikator insentif non material berupa sub indikator pujian, memperoleh skor tertinggi dari sub indikator lainnya, sedangkan indikator insentif material berupa sub indikator bonus, memperoleh skor paling rendah.

Perhitungan Dimensi Yang Dominan Variabel X₂

$$\text{Skor Dimensi} = \frac{\text{Jumlah skor tiap butir soal dimensi}}{\text{Banyaknya soal dimensi}}$$

| Dimensi | Jumlah Soal | No. Soal | Jumlah skor dimensi |
|-----------------------------|-------------|-------------------|---|
| Gaji | 4 | 1,5, 10, 14 | $(249+258+246+245)/4 = 249,5$ $*249,5/1233,5 \times 100\% = 20,23\%$ |
| Pekerjaan itu sendiri | 5 | 2, 6, 11, 17, 21 | $(249+254+246+251+260)/5 = 252$ $*252/1233,5 \times 100\% = 20,43\%$ |
| Supervisi | 5 | 3, 7, 8, 12, 20 | $(246+258+252+242+247)/5 = 249$ $*249/1233,5 \times 100\% = 20,15\%$ |
| Promosi | 2 | 4, 13 | $(240+233)/2 = 236,5$ $*236,5/1233,5 \times 100\% = 19,17\%$ |
| Hubungan dengan rekan kerja | 5 | 9, 15, 16, 18, 19 | $(247+249+251+244+242)/5 = 246,5$ $*246,5/1233,5 \times 100\% = 19,98\%$ |

$$\Sigma = 1233,5$$

Kesimpulan: Dimensi pekerjaan itu sendiri memperoleh skor tertinggi dari dimensi yang lainnya, sedangkan dimensi promosi, memperoleh skor paling rendah.

Lampiran 23

Statistics

Prestasi Kerja

| | | |
|----------------|---------|---------|
| N | Valid | 62 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 65.98 |
| Median | | 64.50 |
| Mode | | 70 |
| Std. Deviation | | 10.027 |
| Variance | | 100.541 |
| Range | | 40 |
| Minimum | | 48 |
| Maximum | | 88 |
| Sum | | 4091 |

Statistics

Insentif

| | | |
|----------------|---------|--------|
| N | Valid | 62 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 52.53 |
| Median | | 52.00 |
| Mode | | 52 |
| Std. Deviation | | 6.373 |
| Variance | | 40.614 |
| Range | | 27 |
| Minimum | | 39 |
| Maximum | | 66 |
| Sum | | 3257 |

Statistics

Kepuasan Kerja

| | | |
|----------------|---------|--------|
| N | Valid | 62 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 84.02 |
| Median | | 83.50 |
| Mode | | 83 |
| Std. Deviation | | 8.085 |
| Variance | | 65.360 |
| Range | | 34 |
| Minimum | | 66 |
| Maximum | | 100 |
| Sum | | 5209 |

Lampiran 24

Uji Normalitas

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov(a) | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------|-----------------------|----|---------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Prestasi Kerja | .078 | 62 | .200(*) | .966 | 62 | .086 |
| Insentif | .052 | 62 | .200(*) | .988 | 62 | .795 |
| Kepuasan Kerja | .064 | 62 | .200(*) | .986 | 62 | .677 |

* This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Prestasi Kerja * Insentif | Between Groups | (Combined) | 2438.984 | 25 | 97.559 | .951 | .545 |
| | | Linearity | 1403.258 | 1 | 1403.258 | 13.675 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 1035.726 | 24 | 43.155 | .421 | .986 |
| | Within Groups | | 3694.000 | 36 | 102.611 | | |
| | Total | | 6132.984 | 61 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Prestasi Kerja * Kepuasan Kerja | Between Groups | (Combined) | 3390.317 | 28 | 121.083 | 1.457 | .149 |
| | | Linearity | 1299.290 | 1 | 1299.290 | 15.633 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 2091.027 | 27 | 77.445 | .932 | .571 |
| | Within Groups | | 2742.667 | 33 | 83.111 | | |
| | Total | | 6132.984 | 61 | | | |

Lampiran 25

Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Insentif | .813 | 1.230 |
| | Kepuasan Kerja | .813 | 1.230 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.668 | 6.791 | | -.098 | .922 |
| | Insentif | .091 | .105 | .123 | .864 | .391 |
| | Kepuasan Kerja | .033 | .083 | .056 | .392 | .696 |

a. Dependent Variable: Abres

Lampiran 26

Regression**Variables Entered/Removed^b**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Kepuasan Kerja, Insentif ^a | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .555 ^a | .308 | .284 | 8.483 |

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 1887.582 | 2 | 943.791 | 13.116 | .000(a) |
| | Residual | 4245.402 | 59 | 71.956 | | |
| | Total | 6132.984 | 61 | | | |

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.113 | 12.204 | | .419 | .677 |
| | Insentif | .540 | .189 | .344 | 2.859 | .006 |
| | Kepuasan Kerja | .387 | .149 | .312 | 2.594 | .012 |

a Dependent Variable: Prestasi Kerja

TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI
ISAAC AND MICHAEL

TABEL 5.1

PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%

| N | s | | | N | s | | | N | s | | |
|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|
| | 1% | 5% | 10% | | 1% | 5% | 10% | | 1% | 5% | 10% |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 280 | 197 | 155 | 138 | 2800 | 537 | 310 | 247 |
| 15 | 15 | 14 | 14 | 290 | 202 | 158 | 140 | 3000 | 543 | 312 | 248 |
| 20 | 19 | 19 | 19 | 300 | 207 | 161 | 143 | 3500 | 558 | 317 | 251 |
| 25 | 24 | 23 | 23 | 320 | 216 | 167 | 147 | 4000 | 569 | 320 | 254 |
| 30 | 29 | 28 | 27 | 340 | 225 | 172 | 151 | 4500 | 578 | 323 | 255 |
| 35 | 33 | 32 | 31 | 360 | 234 | 177 | 155 | 5000 | 586 | 326 | 257 |
| 40 | 38 | 36 | 35 | 380 | 242 | 182 | 158 | 6000 | 598 | 329 | 259 |
| 45 | 42 | 40 | 39 | 400 | 250 | 186 | 162 | 7000 | 606 | 332 | 261 |
| 50 | 47 | 44 | 42 | 420 | 257 | 191 | 165 | 8000 | 613 | 334 | 263 |
| 55 | 51 | 48 | 46 | 440 | 265 | 195 | 168 | 9000 | 618 | 335 | 263 |
| 60 | 55 | 51 | 49 | 460 | 272 | 198 | 171 | 10000 | 622 | 336 | 263 |
| 65 | 59 | 55 | 53 | 480 | 279 | 202 | 173 | 15000 | 635 | 340 | 266 |
| 70 | 63 | 58 | 56 | 500 | 285 | 205 | 176 | 20000 | 642 | 342 | 267 |
| 75 | 67 | 62 | 59 | 550 | 301 | 213 | 182 | 30000 | 649 | 344 | 268 |
| 80 | 71 | 65 | 62 | 600 | 315 | 221 | 187 | 40000 | 663 | 345 | 269 |
| 85 | 75 | 68 | 65 | 650 | 329 | 227 | 191 | 50000 | 655 | 346 | 269 |
| 90 | 79 | 72 | 68 | 700 | 341 | 233 | 195 | 75000 | 658 | 346 | 270 |
| 95 | 83 | 75 | 71 | 750 | 352 | 238 | 199 | 100000 | 659 | 347 | 270 |
| 100 | 87 | 78 | 73 | 800 | 363 | 243 | 202 | 150000 | 661 | 347 | 270 |
| 110 | 94 | 84 | 78 | 850 | 373 | 247 | 205 | 200000 | 661 | 347 | 270 |
| 120 | 102 | 89 | 83 | 900 | 382 | 251 | 208 | 250000 | 662 | 348 | 270 |
| 130 | 109 | 95 | 88 | 950 | 391 | 255 | 211 | 300000 | 662 | 348 | 270 |
| 140 | 116 | 100 | 92 | 1000 | 399 | 258 | 213 | 350000 | 662 | 348 | 270 |
| 150 | 122 | 105 | 97 | 1100 | 411 | 265 | 217 | 400000 | 662 | 348 | 270 |
| 160 | 129 | 110 | 101 | 1200 | 427 | 270 | 221 | 450000 | 663 | 348 | 270 |
| 170 | 135 | 114 | 105 | 1300 | 440 | 275 | 224 | 500000 | 663 | 348 | 270 |
| 180 | 142 | 119 | 108 | 1400 | 450 | 279 | 227 | 550000 | 663 | 348 | 270 |
| 190 | 148 | 123 | 112 | 1500 | 460 | 283 | 229 | 600000 | 663 | 348 | 270 |
| 200 | 154 | 127 | 115 | 1600 | 469 | 286 | 232 | 650000 | 663 | 348 | 270 |
| 210 | 160 | 131 | 118 | 1700 | 477 | 289 | 234 | 700000 | 663 | 348 | 270 |
| 220 | 165 | 135 | 122 | 1800 | 485 | 292 | 235 | 750000 | 663 | 348 | 270 |
| 230 | 171 | 139 | 125 | 1900 | 492 | 294 | 237 | 800000 | 663 | 348 | 271 |
| 240 | 176 | 142 | 127 | 2000 | 498 | 297 | 238 | 850000 | 663 | 348 | 271 |
| 250 | 182 | 146 | 130 | 2200 | 510 | 301 | 241 | 900000 | 663 | 348 | 271 |
| 260 | 187 | 149 | 133 | 2400 | 520 | 304 | 243 | 950000 | 663 | 348 | 271 |
| 270 | 192 | 152 | 135 | 2600 | 529 | 307 | 245 | 1000000 | 663 | 348 | 271 |
| | | | | | | | | ∞ | 664 | 349 | 272 |

Sumber: BUKU METODE PENELITIAN PENDIDIKAN

KAR : PROF. DR. SUGIYONO

TH : 2006

128 → HALAMAN

PENERBIT : ALFABETA - BANDUNG

Lanjutan Distribusi F

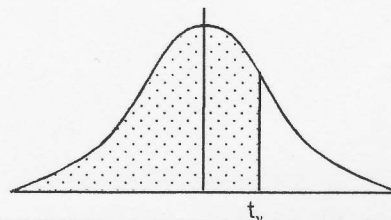
| $v_2 = dk$ penyebut | $v_1 = dk$ pembilang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|------|------|--|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 20 | 24 | 30 | 40 | 50 | 75 | 100 | 200 | 500 | ∞ | | | | |
| 55 | 7.17 | 5.06 | 4.20 | 3.72 | 3.44 | 3.18 | 3.02 | 2.88 | 2.78 | 2.70 | 2.62 | 2.56 | 2.16 | 2.39 | 2.26 | 2.18 | 2.10 | 2.00 | 1.91 | 1.86 | 1.82 | 1.76 | 1.71 | 1.68 | 1.41 | 1.43 | | |
| | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.51 | 3.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.83 | 1.76 | 1.72 | 1.67 | 1.61 | 1.58 | 1.52 | 1.50 | 1.46 | 1.43 | 1.66 | 1.66 | | | |
| | 7.12 | 5.01 | 4.16 | 3.68 | 3.37 | 3.15 | 2.98 | 2.85 | 2.75 | 2.66 | 2.59 | 2.53 | 2.43 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.00 | 1.96 | 1.90 | 1.82 | 1.78 | 1.71 | 1.66 | 1.64 | 1.66 | | | |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.01 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.86 | 1.81 | 1.75 | 1.70 | 1.65 | 1.59 | 1.56 | 1.50 | 1.18 | 1.44 | 1.41 | 1.39 | 1.39 | | | |
| | 7.08 | 4.98 | 4.13 | 3.63 | 3.31 | 3.12 | 2.95 | 2.82 | 2.72 | 2.03 | 2.36 | 2.30 | 2.10 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.03 | 1.93 | 1.87 | 1.79 | 1.71 | 1.68 | 1.63 | 1.60 | 1.63 | | | |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.21 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.73 | 1.68 | 1.63 | 1.57 | 1.51 | 1.49 | 1.46 | 1.42 | 1.39 | 1.37 | 1.37 | | | |
| | 7.01 | 4.95 | 4.10 | 3.62 | 3.31 | 3.09 | 2.93 | 2.79 | 2.70 | 2.61 | 2.51 | 2.47 | 2.37 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.00 | 1.90 | 1.81 | 1.76 | 1.71 | 1.61 | 1.60 | 1.56 | 1.56 | | | |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.32 | 2.11 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.81 | 1.79 | 1.72 | 1.67 | 1.62 | 1.56 | 1.53 | 1.47 | 1.45 | 1.40 | 1.37 | 1.35 | 1.35 | | | |
| | 7.01 | 4.92 | 4.08 | 3.60 | 3.29 | 3.07 | 2.91 | 2.77 | 2.67 | 2.59 | 2.51 | 2.45 | 2.35 | 2.28 | 2.15 | 2.07 | 1.98 | 1.88 | 1.82 | 1.74 | 1.69 | 1.63 | 1.56 | 1.53 | 1.53 | | | |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.18 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.82 | 1.77 | 1.70 | 1.65 | 1.60 | 1.51 | 1.51 | 1.45 | 1.42 | 1.38 | 1.35 | 1.32 | 1.32 | | | |
| | 6.96 | 4.86 | 4.04 | 3.58 | 3.25 | 3.01 | 2.87 | 2.71 | 2.61 | 2.55 | 2.18 | 2.11 | 2.32 | 2.21 | 2.11 | 2.03 | 1.94 | 1.84 | 1.78 | 1.70 | 1.65 | 1.57 | 1.52 | 1.49 | 1.49 | | | |
| 100 | 3.91 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.68 | 1.63 | 1.57 | 1.51 | 1.18 | 1.12 | 1.39 | 1.34 | 1.30 | 1.28 | 1.28 | | | |
| | 6.90 | 4.82 | 3.98 | 3.51 | 3.20 | 2.99 | 2.82 | 2.69 | 2.59 | 2.51 | 2.13 | 2.36 | 2.26 | 2.19 | 2.06 | 1.98 | 1.89 | 1.79 | 1.73 | 1.64 | 1.59 | 1.51 | 1.46 | 1.43 | 1.43 | | | |
| 125 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.77 | 1.72 | 1.65 | 1.60 | 1.55 | 1.49 | 1.45 | 1.39 | 1.36 | 1.31 | 1.27 | 1.25 | 1.25 | | | |
| | 6.81 | 4.78 | 3.94 | 3.17 | 3.17 | 2.95 | 2.79 | 2.65 | 2.56 | 2.17 | 2.40 | 2.33 | 2.23 | 2.15 | 2.03 | 1.94 | 1.85 | 1.75 | 1.68 | 1.59 | 1.54 | 1.46 | 1.40 | 1.37 | 1.37 | | | |
| 150 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.76 | 1.71 | 1.64 | 1.59 | 1.51 | 1.47 | 1.44 | 1.37 | 1.34 | 1.29 | 1.25 | 1.22 | 1.22 | | | |
| | 6.81 | 4.75 | 3.91 | 3.14 | 3.13 | 2.92 | 2.76 | 2.62 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.30 | 2.20 | 2.12 | 2.00 | 1.91 | 1.83 | 1.72 | 1.66 | 1.56 | 1.51 | 1.43 | 1.37 | 1.33 | 1.33 | | | |
| 200 | 3.86 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.74 | 1.69 | 1.62 | 1.57 | 1.52 | 1.45 | 1.42 | 1.35 | 1.32 | 1.26 | 1.22 | 1.19 | 1.19 | | | |
| | 6.79 | 4.74 | 3.88 | 3.41 | 3.11 | 2.90 | 2.73 | 2.60 | 2.50 | 2.41 | 2.34 | 2.28 | 2.17 | 2.09 | 1.97 | 1.88 | 1.79 | 1.69 | 1.62 | 1.53 | 1.48 | 1.39 | 1.33 | 1.28 | 1.28 | | | |
| 400 | 3.86 | 3.02 | 2.62 | 2.39 | 2.23 | 2.12 | 2.03 | 1.96 | 1.90 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.72 | 1.67 | 1.60 | 1.54 | 1.49 | 1.42 | 1.38 | 1.32 | 1.28 | 1.22 | 1.16 | 1.13 | 1.13 | | | |
| | 6.70 | 4.66 | 3.83 | 3.36 | 3.06 | 2.85 | 2.69 | 2.55 | 2.46 | 2.37 | 2.29 | 2.23 | 2.12 | 2.04 | 1.92 | 1.84 | 1.74 | 1.64 | 1.57 | 1.47 | 1.42 | 1.32 | 1.24 | 1.19 | 1.19 | | | |
| 1000 | 3.85 | 3.00 | 2.61 | 2.38 | 2.22 | 2.10 | 2.02 | 1.95 | 1.89 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.70 | 1.65 | 1.58 | 1.53 | 1.47 | 1.41 | 1.36 | 1.30 | 1.26 | 1.19 | 1.13 | 1.08 | 1.08 | | | |
| | 6.68 | 1.62 | 3.80 | 3.34 | 3.04 | 2.82 | 2.66 | 2.53 | 2.13 | 2.34 | 2.26 | 2.20 | 2.09 | 2.01 | 1.89 | 1.81 | 1.71 | 1.61 | 1.54 | 1.44 | 1.38 | 1.28 | 1.19 | 1.11 | 1.11 | | | |
| ∞ | 3.84 | 2.99 | 2.60 | 2.37 | 2.21 | 2.09 | 2.01 | 1.94 | 1.88 | 1.83 | 1.79 | 1.75 | 1.69 | 1.64 | 1.57 | 1.52 | 1.46 | 1.40 | 1.35 | 1.28 | 1.24 | 1.17 | 1.11 | 1.00 | 1.00 | | | |
| | 6.64 | 4.60 | 3.78 | 3.32 | 3.02 | 2.80 | 2.64 | 2.51 | 2.41 | 2.32 | 2.24 | 2.18 | 2.07 | 1.99 | 1.87 | 1.79 | 1.69 | 1.59 | 1.52 | 1.41 | 1.36 | 1.25 | 1.15 | 1.00 | 1.00 | | | |

Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960
izin Khusus pada penulis

Nilai Persentil untuk Distribusi t

$v = dk$

(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)



| v | $t_{0,995}$ | $t_{0,99}$ | $t_{0,975}$ | $t_{0,95}$ | $t_{0,90}$ | $t_{0,80}$ | $t_{0,75}$ | $t_{0,70}$ | $t_{0,60}$ | $t_{0,55}$ |
|----------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | 63,66 | 31,82 | 12,71 | 6,31 | 3,08 | 1,376 | 1,000 | 0,727 | 0,325 | 0,518 |
| 2 | 9,92 | 6,96 | 4,30 | 2,92 | 1,89 | 1,061 | 0,816 | 0,617 | 0,289 | 0,142 |
| 3 | 5,84 | 4,54 | 3,18 | 2,35 | 1,64 | 0,978 | 0,765 | 0,584 | 0,277 | 0,137 |
| 4 | 4,60 | 3,75 | 2,78 | 2,13 | 1,53 | 0,941 | 0,744 | 0,569 | 0,271 | 0,134 |
| 5 | 4,03 | 3,36 | 2,57 | 2,02 | 1,48 | 0,920 | 0,727 | 0,559 | 0,267 | 0,132 |
| 6 | 3,71 | 3,14 | 2,45 | 1,94 | 1,44 | 0,906 | 0,718 | 0,553 | 0,265 | 0,131 |
| 7 | 3,50 | 3,00 | 2,36 | 1,90 | 1,42 | 0,896 | 0,711 | 0,519 | 0,263 | 0,130 |
| 8 | 3,36 | 2,90 | 2,31 | 1,86 | 1,40 | 0,889 | 0,706 | 0,516 | 0,262 | 0,130 |
| 9 | 3,25 | 2,82 | 2,26 | 1,83 | 1,38 | 0,883 | 0,703 | 0,513 | 0,261 | 0,129 |
| 10 | 3,17 | 2,76 | 2,23 | 1,81 | 1,37 | 0,879 | 0,700 | 0,542 | 0,260 | 0,129 |
| 11 | 3,11 | 2,72 | 2,20 | 1,80 | 1,36 | 0,876 | 0,697 | 0,540 | 0,260 | 0,129 |
| 12 | 3,06 | 2,68 | 2,18 | 1,78 | 1,36 | 0,873 | 0,695 | 0,539 | 0,259 | 0,128 |
| 13 | 3,01 | 2,65 | 2,16 | 1,77 | 1,35 | 0,870 | 0,694 | 0,538 | 0,259 | 0,128 |
| 14 | 2,98 | 2,62 | 2,14 | 1,76 | 1,34 | 0,868 | 0,692 | 0,537 | 0,258 | 0,128 |
| 15 | 2,95 | 2,60 | 2,13 | 1,75 | 1,34 | 0,866 | 0,691 | 0,536 | 0,258 | 0,128 |
| 16 | 2,92 | 2,58 | 2,12 | 1,75 | 1,34 | 0,865 | 0,690 | 0,535 | 0,258 | 0,128 |
| 17 | 2,90 | 2,57 | 2,11 | 1,74 | 1,33 | 0,863 | 0,890 | 0,534 | 0,257 | 0,128 |
| 18 | 2,88 | 2,55 | 2,10 | 1,73 | 1,33 | 0,862 | 0,688 | 0,534 | 0,257 | 0,127 |
| 19 | 2,86 | 2,54 | 2,09 | 1,73 | 1,33 | 0,861 | 0,688 | 0,532 | 0,257 | 0,127 |
| 20 | 2,84 | 2,53 | 2,09 | 1,72 | 1,32 | 0,860 | 0,687 | 0,533 | 0,257 | 0,127 |
| 21 | 0,83 | 2,52 | 2,08 | 1,72 | 1,32 | 0,859 | 0,686 | 0,532 | 0,257 | 0,127 |
| 22 | 2,82 | 2,51 | 2,07 | 1,72 | 1,32 | 0,858 | 0,686 | 0,532 | 0,256 | 0,127 |
| 23 | 2,81 | 2,50 | 2,07 | 1,71 | 1,32 | 0,858 | 0,685 | 0,532 | 0,256 | 0,127 |
| 24 | 2,80 | 2,49 | 2,06 | 1,71 | 1,32 | 0,857 | 0,685 | 0,531 | 0,256 | 0,127 |
| 25 | 2,79 | 2,48 | 2,06 | 1,71 | 1,32 | 0,856 | 0,684 | 0,531 | 0,256 | 0,127 |
| 26 | 2,78 | 2,48 | 2,06 | 1,71 | 1,32 | 0,856 | 0,684 | 0,531 | 0,256 | 0,127 |
| 27 | 2,77 | 2,47 | 2,05 | 1,70 | 1,31 | 0,855 | 0,684 | 0,531 | 0,256 | 0,127 |
| 28 | 2,76 | 2,47 | 2,05 | 1,70 | 1,31 | 0,855 | 0,683 | 0,530 | 0,256 | 0,127 |
| 29 | 2,76 | 2,46 | 2,04 | 1,70 | 1,31 | 0,854 | 0,683 | 0,530 | 0,256 | 0,127 |
| 30 | 2,75 | 2,46 | 2,04 | 1,70 | 1,31 | 0,854 | 0,683 | 0,530 | 0,256 | 0,127 |
| 40 | 2,70 | 2,42 | 2,02 | 1,68 | 1,30 | 0,854 | 0,681 | 0,529 | 0,255 | 0,126 |
| 60 | 2,66 | 2,39 | 2,00 | 1,67 | 1,30 | 0,848 | 0,679 | 0,527 | 0,254 | 0,126 |
| 120 | 2,62 | 2,36 | 1,98 | 1,66 | 1,29 | 0,845 | 0,677 | 0,526 | 0,254 | 0,126 |
| ∞ | 2,58 | 2,33 | 1,96 | 1,645 | 1,28 | 0,842 | 0,674 | 0,521 | 0,253 | 0,126 |

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburg



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4755118, Bag. UHTP : Telp. 4890046
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536 Bag. HUMAS : 4898486

Nomor : 665/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi

14 Februari 2012

Yth. Direktur **PT. ULTRA PRIMA ARTAGOGA**
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Februdelona**
Nomor Registrasi : 8115082609
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. ULTRA PRIMA ARTAGOGA**
Jl. Lingkar Luar Barat No. 35-36 Cengkareng Barat

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja."

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Kedala Biro Administrasi
Mendik dan Kemahasiswaan

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaitullah
NIP. 19570216 198403 1 001



Jakarta, 17 April 2012

Kepada Yth.
Universitas Negeri Jakarta
Di Jakarta

Perihal : **Surat Pengantar Riset**

Dengan hormat,

Menunjuk surat Universitas Negeri Jakarta No.665/H39.12/PL/2012 tanggal 14 Februari 2012 perihal tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya permohonan penelitian atas nama Februdelona / 8115082609 , untuk melakukan riset di PT Ultra Prima Artaboga dapat disetujui.

Surat pemberitahuan ini dapat dijadikan sebagai pengantar bagi peneliti untuk dapat menghubungi Divisi Duta Brand sesuai dengan judul skripsi yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT Ultra Prima Artaboga




Conny Rahayu H
Product Specialist Fitactive

PT. ULTRA PRIMA ARTABOGA

Gedung Kantor Puri Arta Prima
Jl. Lingkar luar barat Kav 35-36
Rt 002/ Rw 003
Kelurahan Rawa Buaya
Kecamatan Cengkareng
Jakarta Barat 11740
Indonesia

PROFIL PT. ULTRA PRIMA ARTABOGA

Ultra Prima ArtaBoga berdiri pada tahun 1985 dan merupakan distributor tunggal  yang mendistribusikan produk dari sejumlah produsen ke seluruh wilayah di Indonesia. Namun demikian, cikal bakal Arta Boga Cemerlang sebagai perusahaan distribusi telah dimulai sejak tahun 1948.

Saat ini Ultra Prima Arta Boga telah menjadi salah satu perusahaan distribusi terbesar di Indonesia, yang mengkhususkan diri pada pendistribusian produk kebutuhan sehari-hari, meliputi beragam kategori, yaitu biskuit, wafer, permen, mi instan, minuman kesehatan, kacang, snack, baterai, dan lain-lain. Masing-masing kategori mencakup lebih dari satu merek.

Ultra Prima Artaboga memiliki jaringan distribusi yang kuat, baik di kota besar maupun kota kecil di seluruh Indonesia. Saat ini divisi penjualan Ultra Prima ArtaBoga dibedakan atas 2 divisi, yaitu divisi 1 dan divisi 2, yang menjual produk food dan non food. Pasar tradisional dilayani oleh tim grosir dan tim pengecer. Sedangkan pasar modern dilayani oleh tim supermarket, minimarket dan hypermarket.

Adapun survei AC Nielsen menunjukkan beberapa produk yang distribusikan, seperti baterai ABC Carbon Zinc, ABC Alkaline, FitActive, Kratingdaeng, sikat gigi FORMULA dan wafer TANGO, adalah pemimpin pasar di Indonesia.

Logistik

Pada tahun 2001 Ultra Prima Artaboga mendirikan pusat distribusi logistik tersendiri yang menyediakan jasa gudang/penyimpanan bagi para produsen dan memiliki jaringan pengiriman yang luas ke seluruh Indonesia. Hal ini menjamin ketepatan waktu pengantaran ke setiap kota dan pulau di Indonesia.

Ultra Prima Artaboga juga berpengalaman dalam menangani beragam kategori produk mulai dari produk-produk dengan siklus hidup pendek (seperti susu fermentasi) yang membutuhkan pengawasan rumit sampai ke produk-produk inovatif (seperti minuman kesehatan) yang membutuhkan proses penanganan khusus.

Pusat distribusi (DC) Ultra Prima Artaboga berlokasi di beberapa kota besar di Indonesia dan setiap DC memiliki cakupan wilayah tertentu berdasarkan kedekatan lokasi pengantaran.

Teknologi Informasi

Perusahaan Ultra Prima Artaboga sangat menyadari pentingnya teknologi dan melakukan investasi yang cukup tinggi untuk pengembangan sistem informasi dengan memilih perusahaan konsultan IT yang kredibel sebagai mitra strategis.

Melalui server database yang tersentral di kantor pusat Jakarta, seluruh laporan dapat dipublikasikan secara berkala (harian, mingguan, bulanan dan tahunan).

Sejak 2004 Ultra Prima Artaboga telah mengembangkan proyek business intelligence yang akan memainkan peranan penting dalam perangkat analisa. Proyek ini menyediakan cara yang lebih mudah untuk menggali informasi apapun yang dibutuhkan sampai ke jenjang terendah.

Ultra Prima Artaboga juga mulai menerapkan penggunaan teknologi handheld bagi para salesman.

Sumber: <http://www.ot.co.id/arta.aspx>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



FEBRUDELONA lahir di Jakarta pada tanggal 8 Februari 1991. Anak pertama dari Bapak Marlis Yunus dan Ibu Murniati. Memulai pendidikan dari pendidikan dasar di SDN 15 Pagi Jakarta. Menyelesaikan pendidikan di SMP N 181 Jakarta, kemudian lulus dari SMAN 35 Jakarta pada tahun 2008.

Setelah lulus dari SMAN 35 Jakarta melanjutkan kembali pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Jalan Karet Pasar Baru Barat V Jakarta Pusat. Semasa kuliah memiliki pengalaman PKL di Kementerian Perdagangan selama 1 bulan pada bagian Kelembagaan dan Informasi Direktorat Standardisasi dan memiliki pengalaman PPL di SMK Negeri 48 Jakarta, selama 4 bulan.